بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكه المكرمه

الدراسات العليا

اجازة اطروحه علميه في صيغتها النهائيه

بعد اجراء التعديلات المطلوبه

الاسم (رباعي) :- محسن علي سعد الشنبري — القسم :- الادارة التربويـة والتخطيط

الدرجة العلمية :- ماجستر — التخصص :- ادارة و تخطيط تربوي

عنوان الاطروحه :- دراسه تقويميه للكفايه الداخلية النوعيه للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد بالرياض

الحمدلله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه اجمعين وبعد ،،،،

فبناء على توصية اللجنه المكونه لمناقشة الاطروحه المذكوره عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ٢٥/١١/١٤٠٩هـ . بقبول الاطروحه بعد اجراء التعديلات المطلوبه ، وحيث قد تم عمل اللازم .

فان اللجنه توصي باجازة الاطروحه في صيغتها النهائيه المرفقه كمتطلب تكميلي للدرجه العلميه المذكورة اعلاه والله الموفق .

اعضاء اللجنـــه

المشـــرف	مناقش من القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم :- د.هاشم بكر حريري	د.علي عبدالله الزهراني	د. اسماعيل خليل كتب خانه

١٠/٢/١٤١٠

يعتمد

رئيس قسم الادارة التربوية والتخطيط

د. حمزه عبدالله عقيـــل

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - قسم الإدارة التربوية
والتخطيط



دراسة تقويمية
للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج
التدريبي لدورة الأمن
بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض

اعداد الطالب
محسن علي سعد الشنبري

اشراف
الدكتور هاشم بكر حريري

دراسة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية
بجامعة أم القرى بمكة المكرمة كمتطلب تكميلي
لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية

١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩ م

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

موضوع الدراسة : دراسة تقويمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض .

اسم الطالب : محسن علي سعد الشنبري .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي ، ومدى كفايته في تزويد المتدربين بالمعارف والخبرات ، والمهارات ، التي تتناسب مع مجالات عملهم ، كما تهدف إلى التعرف على أوجه الإختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ، ومستوى الأهمية التي ينبغي أن تكون عليه من وجهة نظر المدربين والمتدربين ، ومعرفة أوجه الإختلاف بين عناصر الكفاية الداخلية النوعية من حيث تحققها في البرنامج التدريبي ، وتحقيقاً للأهداف السابقة فقد حدد الباحث مشكلة بحثه في التساؤل الرئيسي التالي :

– ماالكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن ، ومدى تزويده للمتدربين بالمعارف ، والخبرات ، والمهارات اللازمة التي تتلائم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم من وجهة نظر المدربين والمتدربين .

وللإجابة على هذا التساؤل ، فقد حدد الباحث دراسته على المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض ، والبالغ عددهم تسعةوتسعون مشاركاً خلال العام الدراسي ١٤٠٨ هـ / ١٤٠٩ هـ ، وللحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة قام الباحث بتطبيق أداة الاستبيان على مجتمع الدراسة بعد انتهاء الدورة ، وعولجت النتائج احصائياً باستخدام الأساليب الاحصائية التالية :

١) النسب المئوية . ٢) اختبار { كا ٢ } .

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية :

١ – وجود انخفاض في واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي من وجهة نظر المدربين والمتدربين .

٢ – وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمتدربين حول تصورهم لواقع وأهمية البرنامج التدريبي .

٣ – وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر الكفاية الداخلية من حيث تحققها في البرنامج التدريبي .

هذا وقد احتوى البحث على أربعة فصول ، الأول تناول مشكلة الدراسة ، والثاني تناول النظريات والدراسات السابقة ، والثالث تناول تصميم البحث وتحديد خطواته الاجرائية ، والرابع تناول تحليل النتائج وتفسيرها والتوصيات والمقترحات .

اسم الطالب	اسم المشرف على الرسالة	عميد الكلية
محسن علي سعد الشنبري	د. هاشم بكر حريري	د . هاشم بكر حريري
توقيعه	توقيعه	توقيعه

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ الآخِرَةَ
وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنْيَا .

وقال تعالى :

وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا ..

إهداء

إلى والديّ العزيزين أمدّ الله في عمرهما

إلى زوجتي العزيزة وأبنائي محمد، فدوى، علياء

الذين لاقوا المعاناة أثناء انشغالي بهذا البحث ...

إلى من كان له الفضل بعد الله للأخذ بيدي

علمياً وعملياً .... أهديهم ثمرة جهدي .

.. الباحث ..

— **(شكــر وتقــدير)** —

ان الشكر والحمد والعرفان أولا واخيرا لله الواحد الوهاب الذي أمدني بالعون والقدرة على انهاء هذا البحث .

ومن شكر الله ان اشكر كل فرد أسدى الي بنصح ومعروف واحسن الي صنيعا ، فانني اشكر كل من سعي لابتعاثي الى الجامعة لاتمام مشواري التعليمي ، سواء بكلمة تفوه بها او بكلمة خطها بيده . واشكر كل من قدم لي خيرا في اعداد ، ومناقشة هذا البحث المتواضع ، واخص بالشكر ، والعرفان رؤسائي ، وأساتذتي الكرام أصحاب السمو والسعادة :-

- صاحب السمو الملكي الأمير تركي الفيصل ونائبه سمو الامير سعود بن فهد بن عبد العزيز اللذان منحاني هذه الفرصة لاكمال دراستي العليا ، واللذان لا يألوان جهدا في تطوير منسوبي هذا الجهاز حتي يصلوا الى المكانه التي يجب أن يكونوا عليها ، فجزاهما الله عني خير الجزاء.

- اللواء محمد عيد العتيبي المساعد للتخطيط والتدريب ، الذي كان وراء منحي هذه الفرصة للدراسة في جامعة أم القرى ، وتسهيل مهمة جمع بيانات هذه الدراسة ، بتعميده لقائد معهد التوجيه المعنوي بالرياض بالتعاون الكامل معي ، لتحقيق مطالبي المختلفة في جمع معلومات هذا البحث فجزاه الله خير الجزاء وأحسن اليه أجر ما عمل .

- اللواء / نفل سفر الحارثي الذي قام بترشيحي لهذه الدراسة وتشجيعه لي دائما بطلب العلم فكان خير موجه وناصح ومرشد ، جزاه الله عني خير الجزاء .

- الدكتور / هاشم بن بكر حريري الذي قام مشكورا بالاشراف على هذا البحث ، وتعهده الكريم برعايتي الفائقة وعنايته الشخصية لمسيرة هذا البحث ، خطوة بخطوة ، وغرسه الثقة في نفسي ، بما قدمه من آراء نيرة وارشادات ، وتوجيهات كان لها الأثر العظيم ، في بروز هذه الدراسة الى حيز الوجود ، بالرغم من مشاغله الكثيرة ، فليس بوسعي الا أن أرفع اكف الضراعة الى السماء داعيا الله أن يجزيه عني خير الجزاء ، ويمنحه الله من فضله على ما قدم من جهد .

- الدكتور/ ابراهيم الماحي عضو هيئة التدريس بكلية التربية بمكه المكرمة الذي أشرف على هذه الدراسة في بدايتها ، والتي كانت لتوجيهاته القيمة عظيم الاثر في نفسي فجزاه الله خيرا .

- الاستاذ الدكتور / فاروق عبد السلام عضو هيئة التدريس بكلية التربية بالطائف ، والدكتور

عبدالله حمود الحربي رئيس قسم الاحصاء بجامعة الملك عبد العزيز ، والدكتور جويبر الثبيتي عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى ، والذين تعهدوا برعايتهم الفائقة ، تحليل نتائج هذه الدراسة ، وكانوا خير من نصح وأرشد ، ووجه فجزاهم الله عني خير الجزاء .

- الدكتور / علي الزهراني والدكتور مسعود القرشي عضوا هيئة التدريس بكلية التربية بمكه المكرمة واللذان قاما بمناقشة خطة هذه الدارسة وكان لتوجيهاتهما ، وملاحظاتهما ، كبير الاثر في ظهور هذه الدراسة بالصورة التي انتهت عليها فلهما مني جزيل الشكر والعرفان .

- المقدم / صالح القنيعير قائد معهد التوجيه المعنوي بالرياض ، والزملاء أعضاء هيئة التدريس، والزملاء المتدربين المشاركين في دورة الأمن ، والذين لم يبخلوا بوقتهم وآرائهم القيمة التي كان لها الاثر العظيم على نتائج هذه الدراسة .

وأخيرا فانني اشكر اخواني ، وأصدقائي الذين طالما شجعوني على انهاء هذا البحث ، وتحملوا معي كثيرا من المعاناة ، كما أعتذر عن كل من فاتني ذكر اسمه في مجال الشكر والتقدير .

محتويات الدراسة

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الفصل الأول

* مشكلة الدراسة *

- مقدمة
- الاحساس بالمشكلة .
- تحديد المشكلة .
- تساؤلات الدراسة .
- اهداف الدراسة .
- حدود الدراسة .
- قصور الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

مقــدمة :

الحمدلله رب العالمين والصلاة والسلام على افضل الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن والاه وبعد ،،،

منذ ان ارسيت دعائم المملكة العربية السعودية ، وهي تعمل جاهدة للارتقاء في جميع المجالات ، ومنها المجال الأمني الذي يعتبر الدعامة الرئيسية ، التي توفر الأمن والاستقرار للمواطنين ، وتساعدهم على أن يمارسوا أعمالهم ، ويقضوا مصالحهم ، ويقيموا علاقاتهم في سكينة ، واطمئنان ، وفي مناخ صحي سليم ، ولذلك تقع على عاتق رجال الأمن مسئوليات ، منها حماية الأنفس ، والأخلاق ، والأموال ، والسهر على حدود الدولة يحمون منافذها ، ومداخلها ، ويحرسون المرافق العامة ، والمنشآت الحيوية ، ويقاومون الجرائم ، والانحرافات ، والتهريب ، والتخريب حيث نلمس دورهم ، ومجهوداتهم في كل شان من شئون الحياة ، وفي كل موقع من مواقع اعمالنا ، وفي كل ساعة من ساعات الليل والنهار ، حتي عم الأمن ، والاستقرار هذا البلد المعطاء من جميع اطرافه ، وانخفضت نسبة ارتكاب الجرائم بشتي انواعها ، وذلك بحكم تطبيق الشريعة الاسلامية ، واتخاذها القرآن دستور ومنهاجا ، بالاضافة الى مسايرتها لما تنتجه التكنولوجيا من وسائل وأساليب حديثة لمكافحة ما يخل بالأمن بجميع صوره ، مثل الأدلة الجنائية ، وأجهزة المراقبة والكمبيوتر والاتصالات ..... الخ .

الا ان (**عبد الوهاب - ١٤٠٨ ص٨٦**)يرى أنه نتيجة الى تزايد أعداد السكان المستمر ، وازدهار الحياة الاقتصادية ، وتعدد فرص العمل والربح ، وكذلك فرص اللهو والترفيه ، واتساع المدن وامتداد أطرافها ، وتعدد المنشآت والمرافق الحيوية ، والتزايد المستمر في أعداد الأجانب الذين يتوافدون من بلاد متعددة متنوعة الثقافة والعادات والاغراض المختلفة ، مثل الحج ، والعمرة ، والزيارة والعمل ، والسياحة - والذي يؤكده (**تقرير بنك الخليج الدولي ١٤٠٨**) اذ يشير فيه الى ان نسبة العمالة قد بلغت ٣١٪ من سكان المملكة العربية السعودية الذي يقدر بعشرة ملايين نسمة ، كل هذا جعل رجل الامن المعاصر أمام مهمات جديدة لا يستطيع مجاراتها ، وحاجات جديدة لا يستطيع الوفاء بها ، وأساليب وطرق في السلوك الاجرامي لا يعلم رجل الأمن عنها شيئا .

وهنا يشير الباحث الى أن دور التدريب يبرز في اعداد رجال الأمن ، من مدنيين وعسكريين ، وتزويدهم بالمعلومات ، والمهارات ، والخبرات التي تمكنهم من مسايرة ومقابلة التغيرات السريعة التي يتعرض لها مجال عملهم ، وتعينهم على التكيف مع العمل الجديد ، لان التدريب كما أشار اليه (**عبد الوهاب ،١٩٨١ص ١٩**) هو "عملية منظمة مستمرة

محورها الفرد في مجملة ، تهدف الى احداث تغييرات محددة سلوكية ، وفنية ، وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية ، أو مستقبلية يتطلبها الفرد ، والعمل الذي يؤديه ، والمنظمة التي يعمل بها ، والمجتمع الكبير الذي يعيش فيه " ، لكي يكون قادرا على الاضطلاع بالمسئولية التي تلقى على عاتقه .

لذا يرى الباحث أن حرص المملكة على انشاء الكليات ، والمعاهد العسكرية من أجل اعداد وتخريج المزيد من رجال الأمن المؤهلين ، والمدربين القادرين على العمل في جميع قطاعات الأمن لمكافحة جميع ما يخل بالأمن يعود الى وضعها في الاعتبار ما جاء في القرآن الكريم من (سورة الأنفال ، آيه ٦٠) قوله تعالى : "وأعدوا لهم ما استطعتم من قوة ومن رباط الخيل ترهبون به عدو الله وعدوكم وآخرين من دونهم لا تعلمونهم الله يعلمهم وما تنفقوا من شيء في سبيل الله يوفى اليكم وأنتم لا تظلمون).

ولكون التدريب أثناء الخدمة كما أشار اليه (الطويجي ١٩٨١ ص٤٩) اصبح في الوقت الراهن بشكل ضرورة حتمية ، نتيجة لتطور الحياة الاجتماعية ، وتزايد التراث المعرفي في جميع العلوم ، وفروعها راسيا وأفقيا ، وتزايد عدد سكان العالم ، واختلاف نسبته من بلد الى آخر ، بالاضافة الى التقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم ، وسيطرة الآله على بعض الأعمال ، مما أدى الى قيام الهيئات والمؤسسات والأجهزة الحكومية من مدنية وعسكرية بعقد دورات تدريبية لمنسوبيها من أجل مقابلة التغيرات السريعة ، والمستمرة ، التي يشهدها مجال العمل ، وتعينهم على التكيف مع متطلبات العمل الجديد ، أملا في تطوير آدائهم الوظيفي .
ومما يؤكد اهمية التدريب اثناء الخدمة (شريف وزميله ١٩٨٣ ص١١) بقولهما أن التدريب بصفة عامة يعتبر الأداة الفعالة والمحور الاساسي الذي تدور حوله عملية التنمية في جميع المجالات في المملكة العربية السعودية ، فهو أداة التنمية ، ووسيلتها ، وأساس كل تعليم ، وتطوير ، وتنمية العنصر البشري ، وتقدم المجتمع ، وبناله .

الاحساس بالمشكلة :

توجد في المملكة العربية السعودية العديد من المعاهد ، ومراكز التدريب سواء ما هو مرتبط بديوان الخدمة المدنية ، أو المؤسسات الجامعية ، أو بالجهات الأمنية ، والتي تعقد برامج تدريبية لمنسوبيها ، الأمر الذي يتطلب القيام بدراسات تقويمية لمعرفة مدى الكفاية الداخلية النوعية لهذه البرامج التدريبية ، ومدى ملاءمته لتزويد المتدربين بالمعارف ، والمهارات ، والخبرات ، التي تتناسب مع مجالات عملهم ، وقد اجريب دراسات على البرامج التدريبية التي عقدت بمعهد الادارة العامه* ومراكز التدريب في المؤسسات الجامعية** أما المعاهد العسكرية فيؤكد (هيل بوفين Hall - Eugene ، ١٩٧٦ ص١١) أن هناك قصورا واضحا في فهم أهداف ومحتوى ، ومنهجية تقويم التدريب ، وهذا ناتج عن الافتقار للقاعدة الصلبة للدراسات ، والممارسات الخاصة بتحديد كفاية التدريب في المجالات العسكرية ، وأن المصدر الاساسي للمعلومات المتعلقة بالتقويم ومفاهيمه وممارسته عبارة عن دراسات اجريت في مجال التقويم التربوي .

ولانتساب الباحث الى الجهاز الأمني ، وملاحظته أن البرامج التدريبية التي تعقد في معهد التوجيه المعنوي بالرياض لم تحظ بالأهتمام الكافي لتقويمها للتعرف على مدى كفايتها الداخلية ، ولأهمية التقويم في تطوير برامج التدريب ، فقد تكونت لدية الرغبة في الاستفادة مما درسه في كلية التربية بجامعة أم القرى لتطوير التدريب في المعهد ، ولذلك قام بدراسة تقويمية للكفاية الداخلية النوعية لبرنامج دورة الامن ، ومدى ملاءمته لتزويد المتدربين بالمعارف ، والمهارات ، والخبرات ، التي تتناسب مع مجالات عملهم ، وتتوافق مع مجالات تخصصهم ، وذلك حسب علم الباحث ، بأنه لم يسبق أن أجريت دراسة علمية حول ذلك البرنامج ، فان الباحث يأمل أن يتوصل الى نتائج ايجابية عن طريق هذه الدراسة .

---

* دراسة الشقاوي ١٩٨٥) التدريب للتنمية ، معهد الادارة العامه بالرياض ، المملكة العربية السعودية .

** دراسة (حريري ١٩٨٣) دور كلية التربية في تطوير التدريب التربوي ، بجامعة أم القرى ، دراسة ميدانية .

تحديد المشكلة :-

يرى الباحث أنه نظرا لغياب الدراسات العلمية التقويمية للتدريب الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوى بالرياض، الأمر الذي يتطلب قيامه بدراسة تقويمية للكفاية الداخلية النوعيه للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين والمدربين العاملين في جهاز الامن الوطني . والملتحقين بالبرنامج المنعقد بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض.

تساؤلات الدراسة :-

وضع الباحث السؤال الرئيسي التالي للدراسة :-

- ما الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورى الأمن ؟ وما مدى تزويده للمتدربين بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة التي تتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم من وجهة نظر المدربين والمتدربين ؟

ولغرض التحليل ، فان الباحث يفرع السؤال الرئيسي الى الأسئلة التالية :-

١- ما واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين ؟

٢- ما مستوى اهمية الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين ؟

٣- ما واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورى الأمن من وجهة نظر المتدربين ؟

٤- ما مستوى اهمية الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين ؟

٥- ما أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبى لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين والمدربين ؟

٦- ما أوجه الاختلاف بين مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبى لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين والمدربين ؟

٧- ما أوجه الاختلاف بين الواقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين ؟

٨- ما أوجه الاختلاف بين الواقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين ؟

* أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي :

١- التعرف على واقع الكفاية الداخلية النوعية للتدريب في معهد التوجيه المعنوي ، ومدى كفاية البرنامج التدريبي الأمني في تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات والخبرات التي تتناسب مع مجالات عملهم ، وذلك من وجهة نظر المدربين والمتدربين ومن ثم محاولة العمل على تطوير الواقع الراهن من خلال هذه الدراسة العلمية المبنية على الأسس العلمية .

٢- التعرف على أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين والمدربين .

٣- التعرف على أوجه الاختلاف بين مستوى أهمية الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين والمدربين .

* أهميــة الدارســة :

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية :

١- قد تكشف الدراسة عن بعض جوانب القصور وجوانب الايجابية في كفاية البرنامج التدريبي من حيث الأهداف ، ومحتوى المنهج ، والاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدرسية والتدريبية والتقويم ، وبالتالي يؤدي جانب القصور الى قصور في المعارف والمهارات والخبرات التي يحتاجها المتدربون لأداء عملهم الوظيفي والذي يعمل على تلافيه في الدورات اللاحقة ، ويكون ميدانيا يتناوله الباحثين بالدراسة والتحليل للوصول الى نتائج ايجابية تؤدى الى تطوير العمل التدريبي في المعهد ، أما من حيث الجوانب الايجابية فيتم تدعيمها بهذه الدراسة العلمية .

٢- ندرة الدراسات التقويمية لبرامج التدريب العسكري في المملكة العربية السعودية يجعل هذه الدراسة من الدراسات الحديثة التي طرقت هذا المجال ، وبمثابة نواة للدراسات التقويمية اللاحقة .

٣- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة فى تطوير البرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن فى المعهد مستقبلا .

* حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعيــة :

تقتصر الدراسة على تقويم الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورى الأمن

بمعهد التوجيه المعنوى بالرياض.

- الحدود الزمانية :

تقتصر الدراسة على تقويم الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن المنعقد بمعهد التوجيه المعنوى بالرياض خلال الفترة من ١٤٠٩/٣/٢هـ الى ١٤٠٩/٦/٢٨هـ .

- الحدود المكانية :

تقتصر الدراسة على معهد التوجيه المعنوي دون غيره من المعاهد . بالرياض .

* قصور البحث :

نظرا لأن هذه الدراسة قد أجريت على المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوى بالرياض ، مما يجعل معرفة حقيقة اجابة المشاركين في البرنامج على بنود اداة البحث امر مستحيلا . وذلك لأن السلوك الانسانى ما هو الا انعكاسا لمشاعر وعواطف وآمال وآلام المجيبين التى لا يعلمها الا الله سبحانه وتعالي ، لذا فان الباحث قد لا يجزم بصحة النتائج التى توصلت اليها هذه الدراسة وذلك للأسباب التالية :

١- عدم التاكد من أن الاجابة التى أجاب بها المجيبون هى حقيقة ما يعتقدنه أم أنهم أجابوا بها لمجرد أرضاء الباحث .

٢- عدم تاكد الباحث من أن المجيبون عرفوا تماما المقصود من بنود أداة البحث كما يريدها الباحث .

٣- عدم الجزم القطعي بأن رد فعل المشاركين في البرنامج التدريبي على بنود أداة البحث يمثل ما يطبق فى الواقع العملي تمثيلا حقيقيا .

٤- نظرا للسرية التى تتسم بها الدراسات العسكريه وخاصة في مجال الأمن - أدى الى اقتصار الباحث على اجراء الدراسة على مجال التدريب دون غيره من المجالات الآخرى .

مصطلحات الدراسة :-

يرى الباحث انه من مستلزمات البحوث العلمية ، وضع تعريفات واضحة لشتى مصطلحاتها مهما كانت هذه المصطلحات واضحة أو بسيطة ، والتزام الباحث بها ، والثبات الدائم على مدلولاتها ، كونها موجهات للبحوث ، وصلة بينها ، وبين البحوث الأخرى ، والمطلعين عليها ، ولذلك يعتمدون فى تحديد أهم مصطلحاتهم على نوعين من التعاريف ذكرها (يدر ١٩٨٢

ص٣٨) فيما يلي :-

ا - التعريفات المفهوميه (CONCEPUAL) وهو الذى يقوم على استخدام مفاهيم معينة لشرح مفاهيم اخرى .

ب - التعريفا الأجرائية (OPERATIENAL) وهى التى يستعان بها من قبل الباحث لشرح العمليات التي يجب ان يقوم بها ، ليظهر وجود أو درجة وجود حدث معين معبر عنه باحد المفاهيم .

والباحث يعمد الى الاستعانة بكلا المنهجين في عرض أهم مصطلحات دراسته على النحو التالي :

١- الكفاية :

يعرف (العبيدي ١٩٨٢ ، ص ١٦) الكفاية بانها هي القدرة على انتاج أو تحقيق الهدف بأقل كلفة واقل مهدور . وتعنى الكفايه هنا تحقيق أعلى درجة من التوافق بين أهداف البرنامج التدريبى ، ومتطلبات العمل الأمنى الذى انشيء من أجله .

٢- الكفاية الداخلية :

يعرف (مرسي وزميله ١٩٧٧ ، ص٢٢٣) الكفاية الداخلية بأنها قدرة عناصر النظام التعليمي الداخلية على القيام بالأدوار المتوقعة منها ، وتشمل كل العناصر البشرية والمادية الداخليةفي التعليم والتي تتولى البرامج التعليمية والمناهج الدراسية والأنشطة المصاحبة والادارية وغيرها .

وبما ان (الجلال ١٩٨٥ ، ص ٥٦) يؤكد أن معالجة البرنامج التدريبي وتفاعلاته الداخلية هو ما يعبر عنه بمفهوم الكفاية الداخلية للبرنامج التدريبي ، والتي تشمل امورا كثيرة تختلف كثرة وقلة وتصنيفا حسب الاجتهاد منها الأهداف ، ومحتوى المنهج ، والاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية ، والتقويم ، والتسرب ، والرسوب ، وكلفة البرنامج . فان البحث في هذه المجالات يعكس اختيارالتصنيف القضايا المتعددة تحت مفهوم الكفاية الداخلية للبرنامج التدريبي وهو اختيار اجتهادى اقتبسه الباحث من دراسات سابقة اجريت في هذا المجال . وعلى ضوء ذلك فانه تبنى التعريف التالي للكفاية الداخلية .

وهو قدرة البرنامج التدريبي لدورة الأمن على تحقيق أهدافه التي صاغها لنفسه من الناحية الكمية والكيفية على يد المتخصصين من خلال دراسة الأهداف ومحتوى المنهج والاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية ، والتقويم ، والتسرب ، والرسوب ، وكلفة البرنامج .

٣- الكفاية الداخلية النوعية :

يعرف (سلطان ١٩٨١ ، ص١٩) الكفاية الداخلية النوعية بأنها " انطباق نوع الانتاج على المواصفات الموضوعة له " .

* والباحث تبنى التعريف التالي :

هو قدرة البرنامج التدريبي لدورة الأمن على تحقيق أهدافه التي صيغت له من الناحية الكيفية (النوعية) على يد المتخصصين من خلال دراسة الأهداف ومحتوى المنهج ، والاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية ، والتقويم .

٤- التدريب :

يعرف (شريف وزميله ١٩٨٣ ، ص١٤) التدريب بأنه " نشاط مخطط يهدف الى احداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندربها ، تتناول معلوماتهم وأداءهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وانتاجية عالية " .

* والباحث في هذه الدراسة تبنى التعريف التالي :

التدريب هو ما يقدم للأفراد - سواء كان الأفراد عسكريين أو مدنيين - من معلومات ومهارات وخبرات تتناسب مع مجالات عملهم وتخصصاتهم خلال انعقاد البرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي .

٥- كفاية التدريب :

يعرف (خطاب ١٤٠١ هـ ، ص١٤١) كفاية التدريب أنها " هي اكتساب الفرد في موقف التعليم داخل قاعات التدريب المعرفة والمهارة والخبرة التي ترفع من كفاءة قيامه بمهام وعلاقات دوره الوظيفي " .

* والباحث في هذه الدراسة تبنى التعريف التالي :

هي عملية تجديد معارف ، واضافة معلومات وتنمية مهارات واكتساب خبرات في التدريب الأمني داخل قاعات وميادين التدريب للعاملين من منسوبي الأمن من مدنيين وعسكريين مما يتطلبه دورهم الوظيفي .

٦- المدرب :

يعرف (بدوي ١٩٨٤ ، ص٢١٥) المدرب بأنه " هو الفرد المسئول عن تدريب المتدربين ومدى تقدمهم نحو تحقيق أهداف تدريبية معينة " .

* والباحث في هذه الدراسة تبني التعريف التالي :

هـو الضابـط أو الموظـف أو الفـرد العسكري الذي حصل على دورات تخصصية في التدريب الأمـني ، ولديـه القـدرة عـلى تـطبيق وتوصيـل المعلومات والمهارات التي يمتلكها نظريا وعمليا الى المتدربين من أجل تحقيق أهداف المادة والبرنامج .

٧- المتـدرب :

يـعرف (بدوي ١٩٨٤ ، ٣٩٥) المتدرب بأنه " هو الفرد الذي يتلقى برنامجا تدريبيا يتصل بعمله الحالي او المتوقع سواء كان تدريبا اساسيا أو تدريبا أثناء العمل ".

* والباحث في هذه الدراسة تبني التعريف التالي :

هـو كـل مـوظف مدنـي بالمرتبـة السادسـة فاعـلى أو عسكري برتبة ملازم فاعلى من منسوبي الأمن الوطني والملتحقين ببرنامج التدريب الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي .

٨- الأهـــداف :

يـعرف (بـدوي ١٩٨٤ ، ص٢٩٣) الأهـداف بأنها " هي الغايات التي يقام التنظيم من أجل تحقيقها " .

* والباحث في هذه الدراسة تبنى التعريف التالي :

هـي مجموعة من المتطلبات التي توضع من قبل ادارة الأمن الوطنى (الاستخبارات العامة) تكون بمثابة مصدر توجيه للعمل التعليمي والتدريبي بمعهد التوجيه المعنوي ، وعليها يتم تحديـد مـحتوى البرنامج التعليمي والتدريبي والمواقف التدريسية المستخدمة لتنفيذه من أجل تحقيق الأهداف العامة والتفصيلية التي أنشيء من أجلها المعهد .

٩- محتوى المنهج :

يـعرف (حـمودة وزميلـه ١٩٨١ ، ص٨) محتوي المنهج بأنه " هو جميع أوجه النشاط التربـوي وفـرص التعـليم ، التـي يـتعرض لها المتعـلمون وتـشرف عليهـا المدرسـة فـي الـداخل والخارج " .

* والباحث في هذه الدراسة تبني التعريف التالي :

هو محتوى المواد الدراسية والأنشطة التدريبية من المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والخبـــرات التـــي يـــتعرض لهـــا المتـــدربون فـــي المعهـــد وتتـــلاءم مـفردات المـادة والنشـاط مـع مـا يمارسونـه فـي مجـال عمـلهم الوظيفـي لتحقيـق أهداف البرنامج والمعهد .

١٠- الاشراف الاداري والتعليمي (التدريسي)

يعرف (الخطيب وزملائه ١٩٨٧ ، ص٢٨) الاشراف بانه " هو جميع الجهود المنظمة التي يبذلها المسئولون لتوفير القيادة للمعلمين والعاملين الآخرين في الحقل التربوي في مجال التعليم مهنيا ، واختيار واعادة صياغة الأهداف التربوية والأدوات التعليمية وطرق التدريس وتقويم العملية التربوية : .

*** والباحث في هذه الدراسة تبنى التعريف التالي :**

هو المجهود الذي يبذل من قبل الجهاز الاداري والتعليمي في معهد التوجيه المعنوي لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمتدرب لادراك عملية التدريب والتعليم ليكون قادرا على المشاركة الفعالة في البرنامج التدريبي لتحقيق أهدافه .

١١- المواقف التدريسية :

يعرف (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٣٢) المواقف التدريسية بانها مجموعة المواقف الناتجة عن دراسة طبيعة كل من طرق التدريس وأساليب التدريس واستراتيجيات التدريس بهدف تقديم محتوى المنهج على نحو افضل من خلال تفاعل المدربين مع المتدربين داخل قاعات الدراسة وميادين التدريب " .

*** والباحث في هذه الدراسة تبني التعريف التالي :**

هي مجموعة من العناصر والأبعاد المكونة للعملية التعليمية والتي تختص بموقف التفاعل بين المدرب والمتدرب والادارة داخل قاعات الدراسة أو ميادين التدريب من خلال طريقة التدريس واسلوب التدريس واستراتيجية التدريس والنظام العام للبرنامج وادارته وتهيئة المناخ المساند لعملية التعليم والتعلم .

١٢- التقويـــم :

يعرف (الكلزة وزميله ١٩٨٦ ، ص١٢٢) " بانه مجموعة الأحكام التي يوزن بها اي شيء أو جانب من جوانب التعلم ، والتعليم ، وتحديد نقاط الضعف ، وصولا الى اقتراح الحلول التي تصحح المسار . بمعنى انه الوسيلة للحكم على فاعلية العملية التربوية " .

ويعرفه ايضا (الشقاوي ١٩٨٥ ، ص٨٣) " بانه هو الجهد المنظم الذي يمكن به تحديد قدر أو قيمة أو معنى الشيء " .

*** والباحث في هذه الدراسة تبنى التعريف التالي :**

هو الأسلوب العلمي الذي يمر بخطوات متتابعة ومتناسقة تلجأ اليه ادارة معهد التوجيه

المعنوي بأساليب متعددة لتحديد مدى ما بلغته من نجاح لتحقيق أهداف البرنامج التدريسي ويشمل (الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية) .

الفصـــل الثانـــي

عرض النظريات والدراسات السابقة

- مقدمـــــــة .
- نبذة عن المعهد .
- الاطار النظـــري .
- الدراسات الســابقة .

الخلفية النظريــة

*** مقدمــة :**

يــشير (العـــاف ١٩٨٩ ، ص٥٠) أن التـراث العلمي يـعتبر الأرضيــة ، والدعايـة ، والمنظـار الـذي يرى بواسطته الباحث المسيرة البحثية من بدايتها الى نهايتها مما يجعله يدرك قبـل أن يبـدا مسيرتـه مـا يتطلبـه البحـث مـن وقت وجهد ، بالاضافة لما يقدمه من وظائف هامة تـؤدى الـى مساعدتـه فـي اختيـار الطريـق أو الاتجـاه الذي يتلاءم مع رغباته وقدراته . لذا رأى الباحـث أن يـتبع تنظيمـا ملائمـا لعـرض النظريـات والدراسـات السابعة المتعلقة ببحثه ليكون هناك تناسقا بين موضوعاتها وليكن على النحو التالي :

أولا : نبذة عن معهد التوجيه المعنوي :

يقـدم الباحـث نبذة عن المعهد من حيث المهام التي يقوم بها ، والأهداف التي يسعى الى تحقيقها ، ومحتوى المنهج الذي يقدمه للمتدربين خلال انعقاد البرنامج التدريبي لدورة الأمن .

ثانيا - الكفاية الداخلية :

يتنـاول الباحث الكفاية الداخلية من حيث مفهومها ، وأنواعها ، وجوانبها ، وطرق قياسها ، ومن ثم يركز على الكفاية الداخلية النوعية من خلال عناصرها التي تتمثل في :

١- الأهـــــداف .

٢- محتوى المنهـج .

٣- الاشـراف الاداري والتدريسـي .

٤- المواقـــف التدريســية .

٥- التقويـم .

ثانيا - الدراسات الســابقة :

بمـا أن (النجيعي ١٩٨٤ ، ص١٢) يـشير الـى " أن التربيـة لا تختص بمجال معين كالمجـال التربوي مثلا ، بل تعني بتشكيل واعداد الأفراد في مجتمع معين وزمان ومكان معين ، حـتى يسـتطيعون أن يكتسبوا المهارات والقيم والاتجاهات وأنماط السـلوك المختلفة التي تيـسر

لها عملية التعامل مع البيئة الاجتماعية التي ينشئون أفرادا فيها ومع البيئة المادية أيضا " .

فان ذلك قد جعل الباحث يستعين بالدراسات التي اجريت فى المجال التربوي بالاضافة الى الدراسات التى تناولت الموضوع نفسه فى المجال العسكري أو تطرقت الى جانب من جوانبه .

أولا :- نبذه مختصرة عن معهد التوجيه المعنوى (١)

يشير (نظام الاستخبارات العامة) أن معهد التوجيه المعنوي يرتبط اداريا بادارة التخطيط والتدريب ، احدى ادارات جهاز الأمن الوطني الذي أنشيء بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠) وتاريخ ١٤٠٣/٢/١٤هـ ، للمساهمة في رفع كفاءة منسوبي الأمن ، واعدادهم علميا وعمليا ، بما يتناسب مع دورهم الوظيفي ومسئولياتهم حتى يصل بهم الى أفضل الطرق الملائمة للنهوض بكفاءة وفعالية أجهزة الأمن في المملكة العربية السعودية .

*** أهداف المعهد :**

يتضمن (نظام الاستخبارات ، ١٤٠٣هـ) أهداف المعهد التي تتلخص فيما يلي :

١) عقد الدورات لمنسوبي الاستخبارات في المملكة والدول الصديقة في مجال الأمن .

٢) مقاومته الحرب النفسية داخليا وخارجيا .

٣) التدريب على الألكترونيات والمعدات الفنية الحديثة .

٤) تشغيل وصيانة معدات الاتصال والحاسب الآلي .

*** التدريب الأمني :**

يشير الباحث الى أن معهد التوجيه المعنوي يقوم بعقد برامج تدريبية متنوعة بما يتفق مع أهدافه ، وبما ان اهتمام الباحث يتركز على برنامج التدريب الأمني لدورة الأمن فسوف يقتصر على عرض أهداف ومحتوى وشروط الألتحاق بهذا البرنامج التدريبي دون غيره من البرامج التدريبية الأخرى والذي يستمر الى أربعة شهور .

---

(١) نظام الأمن الوطني الصادر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠) في ١٤٠٢/٢/١٤هـ

ويهدف التدريب الأمني الى اعداد وتدريب منسوبي الأمن من مدنيين وعسكريين أثناء الخدمة . ويتم ترشيح المتدربين من قبل رؤسائهم حسب احتياجات الادارات التابعين لها لهذا البرنامج ، ووفقا للشروط المحددة له .

ويزود البرنامج المتدربين خلال فترة التدريب بمهارات فنية وسلوكية في مجالات الأعمال الأمنية المختلفة ، فيغطي هذا البرنامج جميع ما يتعلق بمكافحة الجريمة والاخلال بالأمن الوطني .

* أهداف البرنامج :

أ - الهدف العام :

يهدف البرنامج الى تنمية قدرات المتدربين في مجال العمل لمقاومة ما يخل بالأمن داخليا وخارجيا .

ب - الأهداف الخاصة " التفصيلية ":

١- اعطاء فكرة عن الحرب النفسية .

٢- اطلاع المتدرب على طرق حرب العصابات والتنظيمات .

٣- التدريب على الأسلحة والمتفجرات وطرق استخدامها .

٤- اعطاء فكرة عن الاتصال وقراءة الخرائط .

* شروط الألتحاق :

تشير (التعليمات المستديمة ١٤٠٧) الى أن شروط الالتحاق بالبرنامج تتضمن ما يلي :

١- أن يكون المرشح للألتحاق بدورة الأمن بالمرتبة السادسة فما فوق للموظفين المدنيين ، أو رتبة ملازم بالنسبة للعسكريين .

٢- أن يكون لائقا طبيا .

٣- ان يجتاز الامتحان والمقابلة الشخصية المعدة لذلك .

* مواد الدراسة :-

من خلال التحاق الباحث ببرنامج التدريب الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجية المعنوي اتضح له أن المواد الدراسية يخصصلها ساعات كافية لتغطيتها أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويقوم بتدريسها نخبة من الضباط العاملين في جهاز الأمن الوطني وتتكون مواد البرنامج التي

تدرس في المعهد مما يلي :-

١) مادة الأمن :-

تحتوي مادة الأمن على جميع ما يتطلبه رجل الأمن من طرق وأساليب لمكافحة الجريمة ، وكل ما يخل بالأمن مثل : التخريب المادي وأساليب الدول المعادية والأجنبية في حصولها على المعلومات ، وأمن الحديث وأمن الاجتماعات ، وأمن المواد والمنشآت وأمن الأفراد .... الخ .

٢) مادة الحرب النفسية :

تحتوي على شرح للأساليب المستخدمة في الحرب النفسية ، والدعاية ، والاشاعة واقسام الحرب النفسية وتغيير المعتقدات " غسل الدماغ " .

٣) مادة حرب العصابات :

تحتوي على مبادىء حرب العصابات ، ونشأتها ، والتعريف برجل العصابات ، ومقاومة قوات العصابات ورجال المقاومة السرية ، والتنظيمات السرية ، وقواعد العصابات .

٤) مادة الأسلحة :

تحتوي على التعريف ببعض الأسلحة الخفيفة التي تهم رجل الأمن ، ومميزات الأسلحة ، وخصائصها ، وكيفية استعمالها وفكها ، وتركيبها ، وأنواع الرماية عليها .

٥) مادة المتفجرات :

تحتوي هذه المادة على التعريف بالمتفجرات ، واقسامها ، وانواعها ، وكيفية زرعها ، والتخلص منها .

٦) مادة الاتصالات والحرب الألكترونية :

وتحتوي على لمحة تاريخية عنها ، وعن أقسامها ، واجراءات الاسناد الألكترونية ، والتصنت بأنواعه ، وأمن المعلومات والمعالجة الألكترونية .

٧) مادة الثقافة الاسلامية :

تحتوي على مقررات في التوحيد والفقة ، والحديث ، وسيرة المصطفى صلى الله عليه وسلم ، والمذاهب والتحديات المعاصرة .

٨) مادة الادارة :

تحتوي هذه المادة على مجالات الادارة وخصائصها ، والمستويات الادارية ، ووظائف الادارة .... الخ .

٩) مادة القيادة :

تحتوي على وسائل القيادة ودلائلها ، وتطوير مقاييس القيادة وطرقها ، وعلاقة القائد بمرؤوسيه ، والقيادة في ميدان القتال .

١٠) الطبوغرافيا :

وتحتوي هذه المادة على التعريف بالخارطة ، وكيفية العناية بها ، وأمن الخارطة ، وتعاريف الهيئات الطبوغرافية ، وقياس المسافات والانحرافات والاتجاهات ، وتوجيه الخارطة والبوصلة ، وتعيين المكان .

ويرى الباحث أنه قد روعي في تحديد المواد الدراسية لهذا البرنامج أن تكون شاملة لجميع متطلبات رجل الأمن في الجهاز الاستخباري من مواد تخصيصية ومواد مساعدة .

ثانيا - مفهوم الكفاية :

يرى الباحث أن مفهوم الكفاية والانتاجية من أكثر المفاهيم الادارية شيوعا وارتباطا ببعضهما ، ورغم شيوعه الا انه أكثر المفاهيم الادارية غموضا ، لأنه فكرة يصعب الاستحواذ عليها بصورة عامة ، ومما يؤكد الارتباط بين المفهومين ماذكره (العبيدي ١٩٨٢ ص٤٦) " من أن معهظم الأبحاث تؤكد الارتباط والصلة الوثيقة بين مفهومي الانتاجية والكفاية الداخلية ، فمن خلال أعلى درجة في الانتاجية ، تتحقق أعلى كفاية ممكنة " .

اما من حيث الغموض فيؤكده (المنيف ١٩٨٣ ص٢٣١) بقوله " ان من المفاهيم الغامضة في الادارة مفهوم الكفاية ، لأنه كثيرا ما يرتبط بالفعاليه " .

وأيضا يؤكد (مرسي وزميله ١٩٧٧ ص٢٢٢) مدى شيوع وارتباط وغموض هذين المفهومين (الكفاية - الانتاجية) لقوله " يعتبر مفهوم الكفاية والانتاجية من أكثر المفاهيم شيوعا ، والسبب يعود الى ارتباطهما بالقضية الأساسية للتعليم ، ولكن بالرغم مما يحيط بهما من غموض الا انهما مفيدان في التحصيل الموضوعي لفاعلية النظم التعليمية " ، والباحث من خلال دراسته يتضح له أن الكفاية والانتاجية قد استخدمتا أساسا من قبل رجال الاقتصاد واختلفت فيهما وجهات نظرهم ، ومن الطبيعي عند استخدامها وتطبيقهما في الميدان التعليمي ، حتما ستختلفان بعض الشيء ، وهذا ما أشار اليه (العبيدي ١٩٨٢ ص٤٧) بقوله " ان المربين وخاصة أولئك الذين لهم خلفية في دراسات اقتصادية قد استخدموا مفهوم الكفاية والانتاجيةفي مجال التربية والتعليم وميزوا بينهما ، بقولهم ان الانتاجية يقصد بها الفوائد النهائية القصوى التي يتحصل عليها التلاميذ والمجتمع من الاستثمارات التعليمية ، أما الكفاية الداخلية لأي نظام تعليمي فهي تمثل مدى قابلية النظام على الاحتفاظ بمدخلاته من الطلبة ، والانتقال بهم من مرحلة الى مرحلة اخرى .

وبالتالي يرى أنه لا تعتبر عناصر النظام التعليمي كفؤا الا اذا كانت نوعية التعليم وكميتها في أعلى حد لها وباقل تكلفة ، أو بمعنى آخر الحصول على مخرجات كثيرة ومن نوعية جيدة بأقل حد من المدخلات .

وللكفاية العديد من التعاريف ، فالكفاية في رأي (عبد الوهاب ١٩٨٢ ص ١٦٨) "هي استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة " ، وفي رأي (سلطان ١٩٨١ ص١٢) هي " قدرة النظام التربوي على تحقيق أهدافه التي وضعت له في ضوء امكاناته

المتاحة " .

كما يعرفها (العبيدي ١٩٨٢ ص١٦) بأنها " اختبار يمكن به معرفة فعالية عامل من العوامل في حالة استخدامه مع عوامل أخرى ، أو أنها النسبة بين المخرجات وبين المدخلات في العمليات الانتاجية " .

أما الباحث فانه يعرفها على ضوء دراسته بأنها تعني مدى قدرة البرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن على تحقيق اهدافه التي صاغها لنفسه من الناحية الكمية والنوعية " الكيفية " على يد المتخصصين بأقل كلفة وجهد ووقت مهدور .

* الكفاية الانتاجية التعليمية :

يقول (غنيمة ١٩٨٧ ص١٥٧) أن الدلائل العلمية تشير الى أن التوسع الكبير والتحسن النوعي للتعليم في الدول يستلزم أن يخصص نسبة عالية للتعليم من الناتج القومي العام لميزانية الدولة ، والسبب ان الجانب الاقتصادي للتربية اصبح من الأمور ذات الأهمية ، لأن الاهتمام به قد كشف دوره في تكوين رأس المال البشري الذي يعتبر السبيل الحقيقي الى تحقيق التنمية الاقتصادية ورفع مستوى الكفاية الانتاجية في الدولة .

وهذا يتفق مع ما ذكره (شولتز ١٩٧٥ ص٧) من أن النفقات الهائلة والمخصصات المالية التي تنفقها الدول على العملية التعليمية تشير الى تحول الخدمة التثقيفية الى عملية استثمارية كبرى متى احسن التخطيط لها .

الا أن (زيدان - بدون ص٩-١٠) يشير الى أن " عملية الكفاية الانتاجية التعليمية عملية معقدة ودراستها ليست بالأمر اليسير نتيجة لتداخل كثير من العوامل المادية والبشرية ، وتوقف العوامل البشرية منها على الجانب المادي ، مما يؤدي الى صعوبة قياس جوانبها ، فقدرة الفرد تتوقف على استعداده وتدريبه وكفاءته الفعلية التي تعتمد على رغبته في العمل ، بالاضافة الى أن الكفاية الانتاجية ترتبط بمبدأ الحوافز لكونها توجه سلوك الأفراد وتحدد اتجاهاتهم " .

وبالرغم من أن الكفاية الانتاجية التعليمية عملية معقدة فقد وجد الباحث أن هناك دراسات عديدة قد تناولت الوان النشاط التي تؤثر على الدخل المادي والنفسي عن طريق بحث الاستثمار في الأفراد ، وهو الاستثمار في التعليم والتدريب لأن الاستثمار في

راس المال المادي وحده وما يتحقق فيه من نمو كما يقول (شولتز ١٩٧٥) لا يعدو أن يكون تفسير مبتورا لما يحدث من نمو في كثير من الدول ، ومن هذه الدراسات دراسته حول العلاقة بين التعليم والدخل القومي في الولايات المتحدة الأمريكية بين عامي ١٩٢٩م و ١٩٥٧ ، والتي اثبتت ان الاستثمار في التعليم كان ضخما . بالاضافة الى دراسة (بيكر BECKER) والذي بين فيها أثر التدريب في الانتاجية وحسب العوائد التي تجنيها المؤسسة من جراء ذلك (الحبيب ١٩٨١ ص ١٦٣) . ودراسة (أود أكرست ADD. AUKREST) التي أجريت في النرويج بين عامي ١٩٠٠م و ١٩٥٥م لدراسة العلاقة بين العامل البشري وزيادة الانتاج (غنيمة ١٩٨٧م ص١٦٨) ، ودراسة (دينسون) لقياس اسهام التعليم في النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية(نوفل ١٩٧٩م ص١١٧).

لذا يستنتج الباحث من هذه الدراسات أن الاستثمار في التعليم هو العامل الحاسم في تحقيق التنمية الاقتصادية ، فمقدار ارتفاع الكفاية الانتاجية في التعليم ينتج عنه زيادة في الدخل القومي للدولة وبانخفاضها فان لها الدور على الدخل القومي ،التي غالبا ما تكون متمثلة في ضخامة المصروفات التعليمية ، وتزايد الطلب على المؤسسات التربوية ، وهذا لم يمنع التربية من اقتحام حساب الربح ، والخسارة بل أصبحت الأنظمة التربوية ادارات لمشاريع انتاجية ذات عائد اقتصادي كبير يفوق غيره من المشاريع الأخرى ، ومما يؤكد ذلك دراسة (كريفنفتش KREVENEVICH) التي تناولت القيمة الاقتصادية للتعليم المهني في المدارس وفي المصانع (نوفل ١٩٧٩ ص٩٨) .

ويرى الباحث أنه بالرغم من تعقد عملية الكفاية الانتاجية فانه بالامكان دراستها متى ما حدد مفهوم الكفاية اجرائيا وحدد المستوى الذي تعالجه كأن تحدد مستوى مؤسسة تعليمية معينة ومستوى أفرادها .

وبما أن مفهوم الكفاية الانتاجية (كما يراه الباحث) يختلف باختلاف المقصد منه مما يجعله يأخذ صورا متنوعة في المجال الذي يبحث فيه ، فالكفاية في مفهومها الاقتصادي كما يوضحه (مرسي ١٩٨٢ ص٢٦٩) هي الحصول على اكبر عائد ممكن بأقل جهد ومال وفي أسرع وقت " أو بمعنى آخر الحصول على أكبر قدر من المخرجات التعليمية مع اكبر اقتصادي في المدخلات " أما من الجانب التعليمي فيوضحه (زيدان ، بدون ص٩) بانه " هو نسبة الداخل في العملية التربوية الى الخارج منها " .

ويرى أيضا (حسان - ١٤٠١ ص١٩١) ان مفهوم الكفاية الانتاجية للتعليم يعبر

عنها بشكل نسبي فهي نسبة للمخرجات الفعلية عند استخدام قدر معين من المدخلات الى المخرجات القياسية التي كان من الواجب الحصول عليها من نفس الفترة الزمنية "

ويشير أيضا (سلطان ، ١٩٨١) أن الكفاية تشمل جميع المدخلات من العوامل المتاحة ان كانت مادية وغير مادية للنظام التعليمي ، والمخرجات من كمية ونوعية المتدربين الملتحقين بالنظام خلال مدة معينة ومستوى تعليمي معين .

ولكون هذه الدراسة تجرى في مجال التدريب الأمني فان الباحث يرى ان الكفاية الانتاجية هي نسبة الداخل في العملية التدريبية الى الخارج منها ، ويتعلق مفهوم الداخل هنا بعوامل الأهداف والاشراف الاداري والتدريسي ومحتوى المنهج المواقف التدريسية والتقويم بما فيها من علاقات انسانية سائدة في المعهد وغيرها .

أما مفهوم الخارج ، فيتمثل في الانتاج النهائي المكون من الخريجين بنجاح في نهاية البرنامج التدريبي والذي يتحقق به أهداف البرنامج التدريبي ، واهداف المجتمع التي يرجوها من هذا البرنامج التدريبي المتمثلة في المحافظة على استتباب الأمن وممارستهم لأعمالهم بحرية تامه .

* أنواع الكفاية :

ذكر (ستافا ١٤٠٦ ص٦١) أنه من المتفق عليه ومن الحقائق المسلم بها من قبل المربين التربويين لا يوجد في الواقع نظام مثالي يتسم بالكفاية الداخلية الكاملة . وانما لكل نظام نسبة خاصة من الكفاية الداخلية النوعية والكمية ، والكفاية الخارجية النوعية والكمية . لذا فان الباحث في هذه الدراسة التي تعني بالتدريب الأمني يرى أن للبرنامج التدريبي نوعين من الكفاية يعرضها فيما يلي :

١- الكفاية الخارجية :-

يشير (مرسي وزميله ، ١٩٧٧ ، ص٢٢٤) " أن الكفاية الخارجية هي قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهداف المجتمع الذى وجد النظام من أجل خدمته " . كما يشير اليها (الجلال ١٩٨٥ ، ص١٢٦) بأنها الهدف المنشود في علاقة النظام التعليمي بطبيعة المجتمع واحتياجاته التنموية ، وبخاصة في مجال القوى العامله المطلوبة ، والتزود بالمعارف والقيم ، والمهارات الايجابية المهيأة للاسهام في العملية المستمرة للتنمية " والباحث يرى هنا أن الكفاية الخارجية عبارة عن قدرة البرنامج التدريبي الأمني

على تزويد أفراد القوات المسلحة بالمعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات الايجابية التي تؤدي الى رفع كفاءتهم مما يحقق الأمن والاستقرار للمجتمع .

بمعنى آخر أن الكفاية ما هي الا الأهداف والغايات التي ينشدها المجتمع من خلال انعقاد البرامج التدريبية وما تقدمه من معلومات ومهارات وخبرات للملتحقين بها لتعينهم على أداء مهمتهم تجاه وطنهم ومجتمعهم بكفاءة عالية ، والذي يعتبر مطلبا هاما للمجتمع بأسره لحاجته الى الأمن ، والطمانينة ، لكي يؤدى ممارساته اليومية بحرية تامة .

وتتفرغ الكفاية الخارجية كما حددها (سلطان ١٩٨١ ص١٤) الى :-

أ - الكفاية الكمية الخارجية :-

يشير (مدهر ١٤٠٧ ي ص٥٦) أن الكفاية الكمية الخارجية تتمثل فيما يحققه النظام التعليمي من وفاء متوازن في كم الخريجين اللازمين لاحتياجات سوق العمل ، دونما احداث بطالة سافرة أو مقنعة في الهرم المهني للمجتمع أو وجود عجز ، وأزمات واختناقات فيه) . كما يشير اليها (سلطان ١٩٨١، ص٢١) بانها مدى تطابق ما يخرجه والنظام التعليمي مع ما خطط له من قبل المجتمع " .

ولكون الدراسة الحاليه مجراة في المجال الأمني فان الباحث يرى أن الكفاية الكمية الخارجية تتمثل فيما يحققه البرنامجح التدريبي من توازن بين الكم في عدد الملتحقين اللازمين لسد احتياجات الادارات والأجهزة الأمنية ، والكيف فيما يقدمه البرنامج التدريبي من معلومات ومهارات وخبرات تساعد الخريجين على القيام بمهام وظائفهم المكلفين بها دون أن يكون هناك زيادة في عدد المرشحين الى دورة الأمن مما يتسبب في بطالة مقنعة تثقل كاهل التشكيل الهرمي الأمني لادارة الأمن أو حدوث نقص أو عجز أو اختناقات في التشكيل الأمني ، قد لا يفي بها البرنامج التدريبي . وترتفع كفاية البرنامج التدريبي الخارجية في جانبها الكمي كلما كان ذلك قادرا على الالتزام بالمطالب الكمية من قبل ادارات والاجهزة الأمنية ذات الاختصاص من الأفراد العسكريين والمدنيين بشكل يتلائم مع الاحتياجات الأمنية لتلك الادارات . بما يعني ضرورة بناء الأهداف الكمية والنوعية للبرامج التدريبية والتعليمية ، ورسم خططها من منطلق جسر التكامل بين احتياجات الادارات الأمنية من الأفراد العسكريين والمدنيين وبين نوعية البرامج المطلوب تنفيذها ، حين تعين الادارات الأمنية احتياجاتها من الأفراد سواء كانوا عسكريين أو مدنيين في القطاع الأمني ، والمطلوب التحاقهم بالبرنامج التدريبي وبفترة زمنية كافية تمكن المخططين المسئولين عن البرامج التدريبية أخذها في الاعتبار في الفترة الزمنية المتوافقة لعقد

البرامج التدريبية على الا تتجاوز فترة تحديد الاحتياجات المدة المسموح بها لترشيح المتدربين ، حتى لا يقع مخططو البرامج في مزالق تؤثر على مخططاتهم وتدعوهم الى بنائها على أسس غير واقعية تفرضها ظروف اجتياز المدة المحددة لتحديد الاحتياج والوفاء به . وبذلك يستطيع المسؤلون عن عملية تخطيط البرامج التدريبية التعرف على مدى قدرتهم في الالتزام بتلبية الاحتياجات مسبقا عن طريق نماذج رياضية تربط بين أعداد المتدربين الملتحقين بالبرنامج وبين أعداد المتدربين المتخرجين من البرنامج منها نموذج موسر ، ريدفرن (Moser & Redfrn) الذي يعتبر من أروع النماذج المطبقة في هذا المضمار ، والذي يعبر عنه بالصيغة التالية :-

ع (٠) = (II ن $^{-1}$) ع (ن) . (راسل ١٩٧٥ ص١٦٤) . حيث أن (ع(٠)) تعبر عن أعداد الملتحقين ببداية البرنامج ، و(ع (ن)) يعبر عن عدد المتخرجين في نهاية البرنامج . (II ن $^{-1}$) مصفوفة احتمال النقل من مرحلة الى مرحلة أخرى من فترات البرنامج المحددة .

ويذكر (سلطان ١٩٨١ ، ص٢١) أنه يمكن قياس هذا النوع من الكفاية عن طريق الاستفادة من أساليب وطرق تحديد الكفاية الانتاجية الداخلية في مجالها الكمي كمعدل الاستيعاب ، والتدفق الطلابي في التعرف على درجة الكفاية الكمية الخارجية للنظام التعليمي . حيث تعتبر طريقة الفوج الظاهري أحدى الوسائل التي يتم بها تتبع التدفق الطلابي أو الملتحقين في النظام حتى يتم تخرجهم ، وبعد التخرج يمكن حساب المخرجات ومدى تطابقها مع ما خطط له من قبل ، فاذا ما حدث تقارب نسبي بين الوضعين دل ذلك على كفاءة كمية النظام ، أما اذا تباينت الفروق بينهما ، فان ذلك مؤشرا الى تدني مستوى كفاءة النظام الخارجية في جانبها الكمي ، مما يستلزم البحث عن الأسباب المؤدية الى ذلك والتي غالبا ما تنحصر في ظاهرتي الرسوب والتسرب التعليمي .

ب - الكفاية النوعية الخارجية :

يرى (سلطان ١٩٨١ ، ص١٨) أن الكفاية الخارجية النوعية ما هي الا " حصيلة عطاء يقدمة النظام التربوي للمجتمع سواء ما يقدمه في صورة خريجين أو ما يقدمه للفكر وللممارسات الادارية والاقتصادية والسياسية والأسرية وغيرها في المجتمع "

والباحث يرى أن الكفاية الخارجية النوعية ما هي الا حصيلة عطاء البرنامج التدريبي

سـواء كانـت فـي صـورة خريجين أو مـا يقدمـه مـن معـارف ومعلومـات ومهـارات وخـبرات تمارس من قبل الخريجين في الأجهزة الامنية من أجل حماية المنشآت العامة من التخريب ، وحماية الأفراد من المبادىء الهدامة التي يتعرضون لها عبر أساليب الاشاعة والحرب النفسية والغزو الفكري ، والتي تبث عبر أجهزة الاعلام المقروءة والمسموعة والمرئية ، أو حتى على نطـاق أسـرة معهـد التوجيـة المعنـوي فـي صورة وعي وادراك ونضج يؤدي الى بذل مزيد من الجهد في تطوير برامج التدريب وخاصة برنامج التدريب لدورة الأمن .

ويؤكـد (راسـل ١٩٧٥ ، ص٢١٨) أن قياس الكفاية النوعيـة الخارجيـة لبرنـامج تعـليمي أو تدريـبي هـي مهمـة صعبـة ، وبالتالي يستحيل قياس الكفاية قياسا دقيقا حقيقيا لأن التقديـر الشامـل والدقـيق لمخرجـات النظـام التعـليمي أو التدريبي أمر مستحيلا أيضا لاشتمالهـا عـلى العديـد من العناصر التي يصعب تحديد آثارها في حياة المخرج التعليمي أو التدريبي المستقبلية كاسلوب التفكير ، والتغيرات السلوكية التي حدثت في نظرته الى الأمـور ، وفـي قيمـه واتجاهاتـه ، ومطامحـه ، وسلوكه الذاتي التـي اكتسبهـا نتيجـة لمروره بخبرات النظام التعليمي أو التدريبي .

وبالرغـم مـن هـذه الصعوبات الا أن (كوميز ١٩٦٨ ، ص٤٢) يرى أنه من الممكن أن يحصـل عـلى تقديـر تقريبي لـه فائدتـه لهذه الكفاية ، بدلا من القياس الشامل الذي يستحيـل تقديـره وممـا يؤكـد ذلـك (درويـش ١٤٠٨، ص١١) ، والذي حدد طريقة قياس الكفايـة النوعيـة الخارجيـة عـن طريـق مـستوى المخـرج المهـني فـي مجالات العمل الأمني وقدراتـه الأدائيـة ، التـي يتم التوصل اليها بواسطة مديري ورؤساء المتدربين في العمل بعد عودتـهم مـن التدريـب ، عن التقدم الذي حدث لمعلوماتهم وأدائهم وسلوكهم ، والمؤشرات التـي تبـدو عـلى ساحـة العمـل الأمني مـن مؤشـرات الجـزاءات التي يتعرض لها المخرج أو الشكاوي التي يتقدم بها الجمهور ضده .

أو مؤشرات الجريمة والجرائم الغامضة التي حدثت على المستوى الأمني وفي حدود عمله.

٢- الكفاية الداخلية :

يعبر عنها (سلطان ١٩٨١، ص١٤) " بقدرة النظام التعليمي على تحقيق أهدافة التـي صاغهـا لنفسـه من الناحية الكمية والكيفية على يد المتخصصين " ، ويعرفها (مرسي ١٩٨٢، ص٢٧١) " بقدرة النظام التعليمي على القيام بالأدوار المتوقعة منه ".

وكما أن للكفاية الخارجية جوانب ، فان للكفاية الداخلية جانبين أساسيين هما :

أ - الكفاية الكمية الداخلية :

يعبر عنها (مرسي وزميله ١٩٧٧ ، ص٢٢٤) بقدرة النظام التعليمي على تخريج اكبر عدد ممكن من تلاميذه بنجاح ، ويرتبط بهذا الجانب من الكفاءة دراسة حالات التسرب والاعادة والرسوب والتي تؤدي الى خفض الكفاءة الكمية للنظام " . ويشير أيضا الى أن بعض المشتغلين بالتربية يعتبرون أن هذا الجانب من الكفاءة التعليمية هو ما يعرف بالانتاجية . ولهذا يرى الباحث أن هذا الجانب من الكفاية قد لقي اهتماما كبيرا من قبل رجال التربية ومما يؤكد ذلك ، دراسة (ستافا ١٤٠٤ ، ص٥٠) بعنوان الكفاية الداخلية للتعليم الابتدائي بحث في ظاهرة الاعادة والتسرب في المملكة . ودراسة (ستافا ١٤٠٦ ، ص٦١) بعنوان الكفاءة الداخلية للتعليم الثانوي بالمدارس النهارية التابعة لوزارة المعارف وبالمدارس التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات من حيث معدلات التسرب والاعادة ومتوسط عدد السنوات في المملكة العربية السعودية . ودراسة (حسان ١٤٠١ ، ص٢٩٠) بعنوان الكفاية الداخلية الكمية للدراسات العليا بكلية التربية . بجامعة أم القرى بأقسامها الثلاث (التربية - المناهج - علم النفس) طلبة وطالبات . ولم يقتصر هذا الاهتمام على الدراسة بل تعدى ذلك الى تطوير أساليب قياس هذا النوع من الكفاية حيث يذكر (مرسي وزميله ١٩٧٧ ، ص٢٣١) أن الطرق والأساليب المستخدمة لقياس الكفاية الكمية الداخلية تتنوع بقدر ما يتوفر من احصاءات وبيانات تعليمية في الدولة . ويشير ايضا أنه من الطرق المتطورة والمتقدمة جدا ما يعرف بنظام البيانات الفردية أو الشخصية (I.D.S)INDIV IDUALLZED ATE SYSTEM والذي يمكن بواسطته متابعة الدراسة الحقيقية لفوج (COHORT) ، أو عدة أفواج من التلاميذ ، الا أن هذه الطريقة نادرة الاستخدام ، الا في الدول الغنية والمتطورة ، لتكاليفها الباهظة ، وحاجتها الى كفاءة بشرية على درجة عالية من العلم والمعرفة قد لا تتوفر لكل دولة .

ويستعاض عن ذلك بنظام آخر يسمى ترميز الأفواج COHORT CODING في معالجة الاحصاءات التعليمية ، وهو نظام أكثر عملية من النظام السابق وعلى ضوئه يمكن دراسة الكفاءة الداخلية للتعليم بدرجة عالية من الدقة . ويشير (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٧٨) الى أن هناك طرائق تقليدية سائدة في حساب هذا النوع من الكفاية من اشهرها استخدام الفوج الحقيقي والفوج الظاهري ، والطريقة الشاملة ، وطريقة العينات ، ويضيف (سلطان ١٩٨١ ، ص٢٧) طريقة اعادة تركيب الفوج .

وبالرغم من اختلاف هذه الطرائق الا ان (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٧٨) يرى أنها قائمة على أساس واحد وهو ما يعرف بتحليل الفوج (COHORTANAL) ويرى الباحث أنه قبل تناول الطرائق بالشرح والتفصيل ، فانه من المستحسن أن يقدم شرحا لمعنى الفوج الحقيقي والظاهري كما أشار اليه (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٧٩) من أنه عبارة عن مجموع التلاميذ المستجدين الذين يلتحقون معا ولأول مرة في الصف الأول في أي مرحلة تعليمية وهذا ما يقصد بالفوج الحقيقي . أما الفوج الظاهري فيقصد به مجموع الطلاب المقيدون بالصف الأول بصرف النظر عن المستجد والراسب منهم .

اما الطرائق المستخدمة في حساب الكفاية الكمية فهي على النحو التالي :

أ - طريقة الفوج الظاهري :

يرى (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٨٠) أن هذه الطريقة تتلخص في حصر أعداد الطلاب المستجدين في الصف الأول من المرحلة في سنة محددة ، دون تفريق بين الطالب المسجل حديثا أو الباقي للاعادة ، وعند تدفق الطلاب الى صفوف تالية تبعا لسنوات زمنية قادمة يؤخذ تعداد الفوج بمجموع التلاميذ في ذلك الصف ، دون اعتبار الى الوافدين من مدارس أخرى والمنقولين منها . وهذه الطريقة بالرغم من شيوع استخدامها في قياس الكفاية الكمية نتيجة لسهولتها وعدم حاجتها الى بيانات احصائية كثيرة ، الا أنها تفتقر الى الدقة والموضوعية .

ب - طريقة الفوج الحقيقي :

لخصها (عبد الدائم ١٩٧٩ ، ص ٢٧٧) في تتبع تطور فوج معين من الطلاب بأسمائهم واشخاصهم عبر السنوات التالية ، ثم السنوات التي تليها ، حتى يتبين لنا النقص الحقيقي الذي يطرأ نتيجة للتسرب والرسوب .

ج - الطريقة الشاملة :

لخصها (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٨٠) بحساب الكفاية لكل أفواج التلاميذ في المرحلة الدراسية المراد دراستها ، على اعتبار أن في كل صف من الصفوف الدراسية فوجين أحدهما جديد والآخر من الافواج السابقة لحالة الرسوب ، وتقوم هذه الطريقة على جميع الأفواج سواء في المرحلة الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية نظام السنوات ، أما الثانويات المطورة فهي غير مجدية ، بالرغم من أنها ميسورة في النظم التعليمية الصغيرة الحجم الا أنه في حالة تطبيقها في النظم التعليمية الكبيرة تصبح أكثر صعوبة .

د - طريقة العينات :

تعتمد هذة الطريقة كما عرفها (مرسي ١٩٨٢ ، ص٢٨٠) على أنها اختيار عينات تخضع للشروط العلمية للعينة سواء كانت عشوائية أم طبقية أم ممثلة في المرحلة المراد قياس كفاءتها الكمية ، وتعتبر هذه الطريقة أنسب من الطريقة الشاملة لاعتمادها على أسلوب الفوج الحقيقي لا الفوج الظاهري وهذا ما يزيدها دقة .

هـ - طريقة اعادة تركيب الفوج :

يوضح (سلطان ١٩٨١ ، ص٢٧) ان قياس الكفاية الداخلية الكمية بطريقة اعادة تركيب الحياة الدراسية لفوج مفترض من الطلاب التحقوا بالصف الأول في أي مرحلة وفي سنة دراسية واحدة عن طريق مجموع نسب المتخرجين والراسبين والمتسربين من الصفوف الدراسية خلال الفترة الزمنية للمرحلة .

ويرى (فهمي ١٩٨١ ، ص٦١-٦٣) أنه يمكن حساب المعدلات بالطريقة التالية :

١- معدل الترفيع والتنقل :

يحسب معدل الترفيع والتنقل بعدد التلاميذ الذين نقلوا أو رفعوا الى صف تال مقيسا الى عدد التلاميذ المقيدين في الصف الأدنى في عام سابق مضروبا في مائة .

* معدل النقل والترفيع =

$$\frac{\text{عدد التلاميذ المقيدين بالصف الأعلى - عدد المعيدين بالصف الأعلى}}{\text{عدد التلاميذ المسجلين في عام دراسي سابق}} \times ١٠٠$$

٢- معدل الاستبقاء أو النجاة :

ويستخدم في حالة عدم توفر بيانات توزيع المقيدين في الصفوف المختلفة بين منقولين أو باقين للاعادة ، والذي يطلق عليه معدل الترفيع الظاهري ويقدر هذا المعدل بعدد التلاميذ المقيدين في صف ما في سنة ما الى عدد التلاميذ المقيدين في الصف الأدنى في السنة السابقة مضروبا في مائة .

* معدل الترفيع الظاهري =

$$\frac{\text{عدد التلاميذ المسجلين بالصف الأعلى في سنة ما}}{\text{عدد التلاميذ المقيدين في الصف الأدنى في سنة سابقة}} \times ١٠٠$$

٣- معدل التسرب :

يقصد بمعدل التسرب مجموع التلاميذ الذين يتركون الدراسة خلال العام الدراسي او نهايته ، في صف ما ، مقيسا الى عدد التلاميذ المقيدين في نفس الصف في نفس العام الدراسي مضروبا في مائة . ويعبر عنه بالمعادلة التالية :

*معدل التسرب =

$$\frac{\text{عدد المتسربين في صف ما في سنة ما}}{\text{عدد المقيدين في نفس الصف في نفس السنة}} \times ١٠٠$$

معدل الاعادة :

يقاس معدل الاعادة بنسبة عدد الراسبين في صف ما الى عدد المتقدمين للأمتحان في نفس الصف مضروبا في مائه ويعبر عنه بالمعادلة التالية :

* معدل الاعادة =

$$\frac{\text{عدد الراسبين في الصف الدراسي في عام معين}}{\text{عدد المقيدين في الصف العام السابق}} \times ١٠٠$$

من خلال استعراض الباحث لطرائق حساب الكفاية الداخلية الكمية ذائعة الانتشار في المجال التربوي يرى أن استخدامها في الدورات التدريبية في المجال العسكري ممكن ، وخاصة طريقة الفوج الحقيقي وطريقة اعادة تركيب الفوج ممثلة في معدل التسرب والاعادة بالنسبة للدورات التدريبية القصيرة المدة ، أما في الكليات والمدارس العسكرية فان طريقتي العينات والطريقة الشاملة من الطرائق الملائم استخدامها في حساب الكفاية الداخلية الكمية في تلك الكليات والمدارس العسكرية . أما ما سوى ذلك فهو نادر الاستخدام .

ب - الكفاية النوعية الداخلية :

يشير (سلطان ١٩٨١ ، ص١٥) أن هذا النوع من الكفاية يختص بجودة النظام التعليمي، والتي تنعكس على المستوى الكيفي للملتحقين به ، وانطباق مواصفاته عليهم في ضوء عناصره المكونة له ، والتي ترتبط بأهداف النظام وغايته . وأن الحكم على البرنامج وكفايته الداخلية النوعية يستدعي جمع بيانات ومعلومات متعلقة بمدخلات النظام التعليمي وبمخرجاته عن طريق وسائل وأدوات التقويم المناسبة لاصدار الحكم على درجة هذه الكفاية .

وبما أن الباحث في هذه الدراسة يقوم بتقويم كفاية البرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي من خلال عناصرة المكونة من الأهداف ، والاشراف الاداري ، والتدريسي ، ومحتوى المنهج ، والمواقف التدريسية ، والتقويم ومن جهة نظر كل من المدربين والمتدربين المنتسبين الى البرنامج الأمني لذلك تعتبر تلك المدخلات من المؤشرات الدالة على هذه الكفاية ونتناولها على النحو التالي :

أولا - الأهداف :

يرى الباحث أن الأهداف هي النهايات والغايات التي يسعى البرنامج التدريبي الى تحقيقها من خلال الجهد الجماعي للعاملين عليه ، ولا يتصور أن يكون هناك جهد جماعي منتج دون أهداف محددة وواضحة وقابلة للتحقق ، كما أنه لا يمكن أن تقوم ادارة برنامج أو نظام بمعزل عن الأهداف . وهذا ما يؤكده (الشرقاوي ، بدون ، ص١٦٢) لقوله أن الأهداف نقطة الانطلاقة في أي عمل فردي أو جماعي ، لكونها تعكس الجهود البشرية . وتنشطها وتوجهها ، وهي الدعامة التي يعتمد عليها التخطيط والتنظيم والرقابة ، وعليها تتخذ المقاييس اللازمة لتقويم الأداء ، لأن مقارنة الأداء بالأهداف الموضوعة تساعد على تحديد الانحراف غير المرغوب " .

وعرف الأهداف أيضا (الشرقاوي - بدون ، ص٦١٢) بانها مجموعة من المعايير ، والقيود التي تفرضها ظروف معينة على متخذي القرار ، والتي يجب مراعاتها ، والوفاء بها ، عند الاختيار من بين البدائل ".

ولما للأهداف من أهمية في تحقيق الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي وغيره فقد تطرقت لهما عدة دراسات منها دراسة (جامع ١٩٨٧) كما تطرق له عدد من الكتاب منهم (مطاوع وزميلة ١٩٨٢) و (سرحان ١٩٨٥) . الا أن الباحث نتيجة لاهمية الاهداف في دراسته فانه يلخصها بما يتناسب مع موضوع الدراسة وعلى النحو التالي :

١ - تساعد الأهداف ادارة التدريب بمعهد التوجيه المعنوي على بناء خطة تدريبية متكاملة ، ومحكمة لربط أهداف المعهد بأهداف الجهاز الأمني .

٢ - تساعد الأهداف ادارة التدريب بمعهد التوجيه المعنوي على اختيار محتوى المنهج وكذلك الطريقة والوسيلة الملائمة للمتدربين التي تحقق احتياجاتهم الوظيفية .

٣ - تعتبر الأهداف بمثابة واقع للمتدربين لبذل مزيد من الجهد ، للاستفادة من محتويات البرنامج ، وذلك عند ربط أهدافه بأهداف الجهاز الأمني الذي يعمل به

المتدربون .

٤ - تساعد الاهداف على وضوح الغاية ، وتوجيه الجهود ، لأن وضوح الغاية من عقد البرنامج التدريبي شرط أساسي لتحقيقه ، وهي في نفس الوقت تعين على توجيه الجهود لبلوغ الغاية القصوى التي يسعى الجهاز الأمني الى الوصول اليها .

٥ - تساعد الأهداف على توضيح نواتج التعليم لدى الملتحقين بالبرنامج التدريبي كدليل على تحقيق الأهداف المرسومة .

٦ - تساعد الاهداف على تحديد التطور الحاصل في سلوك المتدربين بعد انعقاد البرنامج التدريبي .

٧ - توجه الأهداف ادارة معهد التوجيه المعنوي الى تنظيم وادارة نفسها بطريقة تحقق من خلالها اقصى الانتفاع من خلال استغلالها لمواردها المتاحة من أجل تحقيق اهداف الجهاز الأمني .

٨ - تساعد الأهداف على تقويم العملية التدريبية في البرنامج التدريبي وذلك لمعرفة ما تحقق من نجاح في بلوغ الأهداف النهائية .

أما الشروط الواجب توافرها في الأهداف ، فقد أوضحها في المجال التربوي (مطاوع وزميلة ١٩٨٢ ، ص١٤٠) والباحث يستفيد منها في هذه الدراسة لكونها مجراة في التدريب الامني ويصيغها بما يتناسب مع دراسته في الخطوات التالية :

١ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي صريحة ومفهومة من قبل العاملين في ادارة التدريب بالمعهد وكذلك من قبل الملتحقين من المتدربين في البرنامج التدريبي .

٢ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي الأمني واضحة وعملية وواقعية وممكنة التحقيق ، لا مجرد أهداف خيالية يصعب الوصول الى تحقيقها .

٣ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي مرتبطة بأهداف الجهاز الأمني ، وذلك ضمانا لتجاوب الملتحقين فيه مع القائمين على ادارة التدريب للوصول الى الهدف النهائي المراد تحقيقه .

٤ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي في مستوى المتدربين الملتحقين بالبرنامج ووثيقة الصلة باحتياجاتهم الوظيفية .

٥ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي متمشية مع أهداف الجهاز الأمني وسياسة الدولة .

٦ - أن تكون أهداف البرنامج التدريبي قابلة للقياس والتقويم .

٧ - أن تتركز أهداف البرنامج على جميع مراحل التدريب ، ولا ترتبط بمرحلة معينة ، لأنه ليس من الحكمة أن يعد رجل الأمن لمهمة واحدة فقط ، وانما يعد للمهام الأمنية التي يكلف بها .

ثانيا : محتوى المنهج :-

يرى الباحث أن محتوى البرنامج التدريبي يمثل الواقع المحسوس للمادة التعليمية والتدريبية التي يسعى البرنامج من خلالها الى تحقيق أهدافه ، وتجسيدها في مخرجة البشري من رجال الأمن . ولكن (سرحان ١٩٨٥ ، ص٢٠٧) يذكر أنه نتيجة لما طرأ على الثقافة والبيئة والحياة والمجتمع من تغيرات سريعة ومتلاحقة ، وعدم مسايرة المناهج لهذا التغير والتطور نتج عن ذلك جمود المناهج والمقررات الدراسية ، وأصبحت عاجزة عن ايجاد التأثير المرغوب والتغير المأمول في المخرجات التعليمية سواء كان ذلك التغير سلوكيا أو معرفيا ، والسبب يعود لما ذكره (التميمي ١٩٨٨ ، ص٧٦ - ٦٩) بأن اختيار المحتوى بالشكل الذي يحقق الأهداف يعتبر أحد المشكلات التي تواجه واضع المنهج وذلك بسبب اختلاف الآراء والاتجاهات التقليدية حوله ، والارتباط الحاصل حول طبيعة المعرفة المراد تعلمها . أما المشكلة الأخرى ، فهي عملية تنظيم المحتوى والتي يؤكدها (رالف تايلور ١٩٨٢ ، ص١٠٤) بقوله أن لها تأثيرا كبيرا في الدرجة التي تحدث بها التغيرات التربوية في المتعلم وفي كفاية التعليم وجودته . بالاضافة الى مشكلات أخرى تواجه واضع المنهج عند اختيار المحتوى ذكرها (التميمي ١٩٨٨ ، ص٧٦) وقام بتلخيصها الباحث فيما يلي :

١ - التفجر المعرفي :

يمر العالم اليوم بما يسمى بالتفجر المعرفي الذي أدى الى تقادم المعرفة نتيجة للتطورات الحادثة في العلم والتقنية وقصر المسافة بين ظهور الفكرة وتطبيقها والتي أخذت تصغر عبر التاريخ ، مما أدى بالقائمين على وضع المناهج الى اضافة مواد متطورة جديدة ، وحذف مواد أخرى ، ووضع أولويات للمواد المضافة ، وهذا أدى الى تغيير النشاطات التعليمية المرتبطة بالخبرات التعليمية المضافة أو المحذوفة وكذلك الوسائل التعليمية والتقنية .

٢ - تنوع الأهداف واتساعها :

لقد ادى تنوع أهداف الجهاز الأمني ، واتساعها الى ظهور مجالات جديدة لم تكن موجودة من قبل ، الأمر الذي يتطلب تقديم خبرات جديدة لتحقيق تلك الأهداف ، وتقليص مواد وخبرات قديمة ، ولكون أهداف التربية العسكرية ، وأهداف البرنامج التدريب وأهداف الجهاز الأمني ، قد القت العبء على واضع المنهج ، فان الأمر يحتاج الى موازنة للأخذ بهذه الأهداف في بناء المنهج للبرنامج التدريبي .

٣ - فلسفة العمل الأمني :

تلعب فلسفة العمل الأمني دورا مهما ، في اختيار محتوى المنهج الذي يتلاءم مع المهام التي يقوم بها ، وعلى واضع المنهج أن يفكر فيما يمكن اختياره من الخبرات والمهارات والمعارف التي تناسب جميع المتدربين وتحقق احتياجات الجهاز الأمني بأفضل صورة ممكنة يكون لها المردود على المتدربين ليتحمل كل منهم دوره في المحافظة على الأمن وتقدمه .

٤ - التقدم العلمي والتقني :

ان التقدم التقني في عملية التعليم والتدريب ، قد سمح باتساع ما يمكن ان يتعلمة المتدرب في فترة زمنية معينة ، بالتقنيات التربوية ، والمعينات الفنية الجديدة ، وسهولة تناول المعلومات والبيانات وتنوع تعلم المهارات أتاح الفرصة أمام المتدرب لتعلم واستيعاب المنهج ، لذا فان مثل هذه التطورات أدت الى اعادة النظر فيما يمكن أن يقدم للمتدرب من معلومات وخبرات ومهارات من خلال محتوى المنهج .

٥ - طرق اختيار محتوى المنهج :

ان الأراء والمقترحات التي يقدمها المتخصصون في المجال الأمني بشأن اضافة أجزاء من المحتوى في بنية المادة الدراسية لكي يخدم جانبا معينا من الجوانب الأمنية فأنه حتما يؤدي الى اضطراب بنية المنهج ولذلك يتطلب الأمر التنسيق والتوازن في هذا الجانب . ويرى الباحث انه لكي يحقق البرنامج التدريبي كفاءته النوعية فان هناك طرقا متعددة يمكن أن تستخدم في اختيار محتوى المنهج وأن اتباع طريقة منها لا يغني عن استخدام الطرق الأخرى ، بل ان الاعتماد على أية طريقة يتوقف على عدة عوامل ذكرها (التميمي ١٩٨٨ ، ص٣٩) بقدرة القائمين على الاختيار ، وحجم العمل المطلوب ،

والامكانات البشرية المتاحة ، والوقت المخصص لانجاز العمل " ومن هذه الطرق ما أشار اليه (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٣١٢ - ٣١٨) وقام الباحث بصياغتها بما يتناسب مع دراسته على النحو التالي :

أ - آراء المتخصصين :

هذه الطريقة تتم عند التفكير في عقد برنامج تدريبي معين ، فان الأمر يتطلب تحديد محتوى يحقق أهداف هذا البرنامج ، ولذلك توكل المهمة الى مجموعة من المتخصصين في المادة العلمية وبعض المتخصصين في المناهج والتربية وعلم النفس والمشرفين على العمليات التدريبية والقائمين على التدريب ، على أن يتم الاختيار في ضوء الاهداف المعتمدة والمحددة لذلك البرنامج .

ب - التجريب :

بعد أن تقوم اللجنة المتخصصة باختيار المحتوى المناسب يتم تجريب المحتوى باختباره على ضوء معايير محددة على مجموعة تجريبية ، وتقارن النتائج التي يصل اليها المتدربون بنتائج مجموعة أخرى ضابطة ، وعلى ضوء النتائج الموضوعية يتم تحديد مدى صلاحية المحتوى المقترح في تحقيق الأهداف المنشودة .

جـ - التحليل :

تعني هذه الطريقة بتحليل مجالات النشاط المختلفة التي يقوم بها الأفراد وخاصة تحليل الوظيفة الى مجموعة من العناصر أو المهارات وعلى ضوئها يتم بناء المحتوى المناسب الذي يفي بمتطلبات الوظيفة أو النشاط الذي يقوم به الأفراد .

د - مسح الآراء :

هذه الطريقة يلجأ اليها واضع المنهج عندما يريد أن يتعرف على اتجاهات الرأي العام في موضوعات متجادل عليها أو لتحديد حاجات الدارسين وتتم عادة عن طريق الاستفتاءات والمقابلات الشخصية ، ولكن في التدريب الأمني يختلف الوضع في أمور كثيرة حيث يحتاج رجال الأمن للتدريب على كيفية التفتيش السري أو استخدام اساليب معينة تساعدهم على اظهار الحقائق مثل التنويم المغناطيسي وهذا يحتاج الى أخذ آراء علماء الدين حول مشروعيتها في الشريعة الاسلامية حتى يتصف محتوى المنهج التدريبي بالقانونية لمختلف جوانبه .

هـ - الاطلاع على مناهج أخرى :

هذه الطريقة مهمة ليست في اختيار محتوى المنهج ولكن أيضا في توجيه العملية التدريبية والاطلاع على ما يفعله الاخرون والاستفادة من خبراتهم ، ولكن يجب عند نقل مناهج كاملة من مجتمع معين وبيئة معينة لغرض تطبيقها لا بد أن تخضع للدراسة والتمحيص لاختيار ما يتناسب مع مجتمعنا وعقيدتنا السمحاء ومهمة جهازنا الأمني .

* الأسس والمعايير المستخدمة في اختبار محتوى المنهج :-

وبالرغم من أهمية هذه الطرق في اختيار محتوى المنهج ، الا ان هناك أسسا ومعايير ينبغي أن يستند عليها هذا الاختيار تطرق لها عدد من المؤلفين منهم (الجلال ١٩٨٥ ، ص٦٥) و (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٣٠٨) والباحث يصيغها كي تتناسب مع موضوع بحثه على النحو التالي :

١ - معايير مستمدة من طبيعة المتدرب .

٢ - معايير مستمدة من طبيعة عمل الجهاز ومهمته .

٣ - معايير مستمدة من طبيعة المعرفة والخبرة في مجال التدريب الأمني .

ولكون المعايير في المجال التربوي تشتمل على جملة من المبادىء والاعتبارات أشار اليها كل من (الكلزة وزميله ١٩٨٦ ، ص١٤٢) و (الجلال ١٩٨٥ ، ص٦٥ - ٦٧) و (الوكيل وزميله ١٩٨٧ ، ص١٣٢ - ١٧٣) و (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٣٠٨) ، فان الباحث يشير الى أن المعايير في المجال الأمني تشتمل على جملة من المباديء يذكرها الباحث فيما يلي :

١ - ان يكون محتوى المنهج مهما وذا قيمة ومتناسبا مع قدرات المتدربين العلمية والعملية ، ومغطيا لجميع الجوانب المختلفة التي تهم رجل الأمن من معرفة ، وخبرات ، وقيم ، ومهارات .

٢ - أن يكون محتوى المنهج في البرنامج التدريبي صادقا ، ويعد صادقا عندما يكون واقعيا ، وصحيحا وعلميا ، فضلا عن تناسبه مع الأهداف ، ويكون قد أدى النتائج التي يستهدفها .

٣ - ان يوفر محتوى المنهج للمتدربين الخبرات التي تتيح لهم فرصة ممارسة نوع السلوك الذي يتضمنه الهدف .

٤ - أن يحقق محتوى المنهج احتياجات المتدربين الوظيفية ، وذلك عندما تسهم المادة العلمية في تبصير المتدربين بحل مشكلاتهم ، وتكوين رصيد من الخبرات اللازمة للاستفادة منها في الحياة اليومية .

٥ - أن يتضمن محتوى المنهج مدى أوسع للأهداف الموضوعة ، حيث أن بلوغ واحد من الأهداف يعتبر من أهم مخرجات عملية التدريب ، والمنهج الجيد هو الذي يتضمن معرفة جيدة واتجاهات ، وميولا ، ومهارات ، وخبرات .

٦ - أن يتصف محتوى المنهج بحداثة المعلومات القابلة للتعلم ، وأن يكون متمشيا مع الفروق الفردية للمتدربين ، ومراعيا لمباديء التدرج في عرض المحتوى للمادة التعليمية والتدريبية مع قدرات المتدربين لجعل التدريب فعالا .

٧ - أن يستمد محتوى المنهج في البرنامج التدريبي من طبيعة عمل الجهاز الأمني ، مما يؤدي الى ارتباط الأفراد بجهازهم ، والتفاني في خدمته ، وادراك أمانيه وطموحاته ودرءا الأخطار المرتقبة عنه .

٨ - أن يرتبط محتوى المنهج بواقع الجهاز الأمني ويقوم بمعالجة المشكلات ونواحي القصور في العمل الأمني . ويتضمن معلومات تربط المتدرب بما يدور حوله من مشكلات في العالم المعاصر .

٩ - امكانية تقويم المنهج والخبرات التعليمية والتدريبية التي يتم اختيارها أثناء دراسة المادة وبعدها .

ولعل الباحث يتفق مع ما ذهب اليه كل من (رالف تايلور ١٩٨٢ ، ص١٠٤ - ١٠٥) و (حمودة وزميله ١٩٨١ ، ص١٢٢ - ١٢٣) و (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٣١٩) من أنه لكي يحقق محتوى المنهج أهداف التربية ، لا بد من وضعة في تسلسل منطقي من حيث السهولة والصعوبة في الموضوعات المطروحة ، والربط الزمني بينهما ، وعلاقة الموضوعات الجزئية بالكلية ، وعلاقة الخبرات خلال سنوات الدراسة . وتتضح هذه الصورة في حالتين تتعلقان بتنظيم المحتوى أولاهما التنظيم المنطقي (LOGICAI ORGANIZATION)وثانيتهما التنظيم النفسي أو السايكولوجي (PSYHOLOGICAL ORGANIZATION)وسنتناول هاتين الحالتين بالتفصيل فيما يلي :

١ - التنظيم المنطقي :

يقصد بالتنظيم المنطقي للمحتوى هو ترتيب المعارف والمعلومات بحيث يبنى

بعضها بعضا بصورة استنباطية . فمثلا في المجال الأمني عند تدريس مادة الاستجواب لا بد أن يسبقه معرفة قواعد التحقيق وهكذا نجد أن من الموضوعات ما يتوقف ادراكه على غيره . وهذا التنظيم يدور حول المادة الدراسية .

٢ - التنظيم النفسي أو السايكولوجي :

يقوم التنظيم السايكولوجي للمادة الدراسية على اساس ربط المادة باهتمامات وميول وحاجات وخبرات التلاميذ . وهذا يفيد مع التلاميذ المبتدئين حيث تعطي المعلومات التي لها علاقة مباشرة ببيئتهم وحاجاتهم . فمثلا عند تدريس مادة الجغرافيا في المجال التربوي ، لا يكون البدء بكروية الأرض بل لا بد من البدء بالبيئة المحلية القريبة من الطفل وبذلك يكون التعليم حسيا لا قياسيا وهذا التنظيم متمركز حول الطفل .

ولكن يرى كل من (تايلور ١٩٨٢، ص١٠٥) و (الكلزه وزميله ١٩٨٦ ، ص١٠٦ - ١٠٨) و (التميمي ١٩٨٨ ، ص٨٩) ان هناك معايير رئيسية ينبغي أن تراعي في تنظيم محتوى المنهج يقوم الباحث بتنظيمها وصياغتها على النحو التالي :

١- الاستمرارية :

يرى (التميمي ١٩٨٨ ، ص٨٩) انه " يقصد بالاستمرارية الاتصال وتنمية الخبرات والمهارات المطلوبة والتزود بمواد اكثر تعقيدا كلما ارتقينا من مرحلة الى اخرى" ، ويشير (تايلور ١٩٨٢ ، ص١٠٥) الى ان الاستمرارية ما هي الا علاقة رأسية في تنظيم محتوى المنهج ، فمثلا اذا كان الهدف تنمية قدرة الطلاب على القراءة الناقدة والتفكير الناقد . فان الهدف يتحقق عن طريق الاستمرار في تدريبهم على ذلك كلما توفرت الفرصة ، وبهذا فان الاستمرارية لا تعني التكرار ، بقدر ما يؤدي التدريب فيها الى مهارات وخبرات اكثر عمقا وشمولا (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٣٢١) والباحث يشير الى الاستمرارية بانها ابقاء منسوبي الجهاز الأمني على اتصال دائم بما يستجد من معلومات ومهارات وخبرات عن طريق عقد البرامج التدريبية كلما توفرت الفرصة لعقدها .

٢ - التتابــع :

يرى (الكلزة وزميله ١٩٨٦ ، ص١٠٧) أن التتابع يعني بناء خبرات لاحقة متتاليه على خبرات سابقة بحيث تكون تلك الخبرات اللاحقة لها اثر عميق وأوسع . وبهذا يكون الاستمرار والتتابع يمثلان الاتجاه الراسي في تنظيم المنهج . ويشير (مجاور وزميله

١٩٨٧ ، ص٣٢٣) ." أن توفير معيار التتابع في تنظيم محتوى المنهج الذي يقوم أساسا على المادة الدراسية يعتبر أمرا سهلا نسبيا من توفير التتابع في تنظيم محتوى المنهج الذي يقوم على أساس تنظيم خبرات التعلم " والباحث يشير الى أن التتابع يتم على أساس التدرج من البسيط الى المعقد ومن السهل الى ما هو أكثر صعوبة ، ومن الملموس الى المجرد ، ومن المعلوم الى المجهول .

٣ - التكامل :

يشير (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص١٠٦) الى أن التكامل في المعرفة يعني وحدتها وبذلك يكون التكامل هو العلاقة الافقية للخبرات المنهجية بين الميادين المختلفة للمنهج ، والتنظيم الجيد للمنهج هو الذي يساعد على تكوين علاقات بين المواد الدراسية مجتمعة والمادة الدراسية الواحدة . كما أن (عبد الموجود وزملائه ١٩٨١، ص١٣٩) يشير الى أن هناك جانبين للتكامل هما :

أ - التكامل من الخارج : - ويقصد به التكامل من خارج تنظيم المواد الدراسية التي تشترك في عناصر متشابهة من مجالات متعددة بطريقة توضح العلاقة بين الحقائق والمفاهيم والتعميمات المرتبطة بهذا الموضوع في المواد المختلفة التي تتناوله مثل تدريس الماء في الفيزياء والكيمياء والجيولوجيا .

ب - التكامل من الداخل : - وهي التي تحدث داخل الفرد نفسه . ويقصد به مساعدة التلميذ على الوصول الى وحدة المعرفة دون اللجوء الى تكامل الموضوعات . بمعنى آخر هو البحث عن الخيوط التي يمكن أن تساعد التلميذ على الوصول الى وحدة المعرفة وهذه الخيوط قد توجد في فكره أو مشكله أو طريقه أو في بعض الأهداف التي تشترك فيها أكثر من مادة ، مثل طرق البحث العلمي .

٤ - المرونة :

يرى (مجاور وزميله ١٩٨٧ ، ص٢٢٩) أن يكون التنظيم مرنا بحيث يسمح بمشاركة التلاميذ في تخطيط الخبرات التعليمية ويعطيهم الفرصة في تطويع المحتوى والطريقة لظروفهم وظروف المدرسة التي يعملون فيها . وهذا لا يعني أن مشاركة التلاميذ في تخطيط الخبرات التعليمية تعد ترفا تربويا ، ولكنها عملية ترتبط ارتباطا مباشرا بتحقيق العديد من الأهداف التربوية الى جانب انها تجعل التعليم ذا معنى وتدفع المتعلم الى المشاركة الايجابية ، في عملية التعليم ، لأنها وسيلة فعالة في تدريبة على تحمل

المسئولية والعمل الجماعي ، وعدم التسرع في اصدار الاحكام .

٥ - التراكم :

يرى (الوكيل وزميله ١٩٨٧ ، ص١٧٨) " أن ينظم المحتوى في تتابع معين بحيث تتضمن كل مرحلة دراسية معارف أكثر تركيبا من المعارف التي تتضمنها المرحلة التي تسبقها ، وتتطلب تحليلا أدق ، وعمقا واتساعا بتزايد الأفكار وفهمها وتطبيقها ، ومهارات أكثر تركيبا ، واحساسا أكثر بالاتجاهات والقيم " ، ويرى (التميمي ١٩٨٨ ، ص٨٩) " ان هذا المعيار يتعلق بالتقدم العلمي والتقني ، والتفجر المعرفي الذي يحتاج الى دقة في التحليل والفهم والتطبيق .

ثالثا - الاشراف الاداري والتدريسي

يعرف الباحث الاشراف الاداري والتدريسي بالمجهود الذي يبذل من قبل الجهاز الادري والتعليمي في معهد التوجيه المعنوي ، لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمتدرب لادراك عملية التدريب ليكون قادرا على المشاركة الفعالة في البرنامج التدريبي لتحقيق اهدافة ، ولذا يرى الباحث ان أي عسكري أو مدني يقوم بعقد برامج تدريبية لأجهزة الدولة على اختلاف مجالاتها يتطلب الى جهاز اداري اشرافي مقتدر يستخدم الامكانات ، والمواد المتاحة الاستخدام الامثل الكفيل بتوفير كل الظروف الملائمة التي تؤدي الى بلوغ الأهداف الموضوعة للبرنامج التدريبي . وبالتالي الى تحقيق أهداف المعهد . وان أي فشل ، أو نجاح للبرنامج التدريبي يتوقف على نجاح أو فشل الجهاز الاداري الذي يدير دفة المعهد .

ولكون الادارة بصفة عامة ، والادارة التعليمية والتدريبية بصفة خاصة ، تقوم على مجموعة من العمليات من تخطيط وتوجية وتنظيم وتنفيذ وتقويم للأعمال المتعلقة بالمؤسسات التعليمية والتدريبية ، للوصول الى الأهداف التدريبية المرسومة باستخدام افضل الطرق في استغلال القوى البشرية المدربة والموارد المتاحة بأقل مايمكن من جهد ووقت ومال ، فان وظيفة الادارة تعد عنصرا أساسيا وهاما في تحقيق الأهداف ، لما تقوم به من جهود في تحديد البرنامج التدريبي ورسم السياسة الخاصة لتنفيذه ، وتوفير الامكانات المادية والبشرية ، وتنسيق جهود القائمين بالتدريب ، وتقوم بدور الرقابة والتوجيه والتقويم باسلوب تعاوني متكامل ، وبالتالي يتوقف نجاح البرنامج التدريبي وبلوغه لأهدافه وكفايته النوعية على درجة عطاء الادارة ، ولا يأتي هذا الحكم جزافا ، وانما يأتي نتيجة للدور الذي تقوم به الادارة من وظائف ذكرها (الدويك وزملائه - بدون ص ٥٤) وقام بصياغتها

الباحث بما يتناسب مع دراسته في الخطوات التالية :

١- تقويم الأهداف للبرامج التدريبية ، ومدى ملاءمتها لأهداف الجهاز الأمني وفقا لمقتضى الحاجة .

٢- اعداد واقرار المناهج ومختلف النشاطات ، والوسائل الكفيلة لتحقيق أهدافالبرنامج وتعديلها عند اقتضاء الحاجة الى ذلك .

٣- العمل على انتقاء المدربين ذوي الكفاءة العالية للقيام بمهام التدريس والتدريب بالبرنامج التدريبي ، والحرص على استمرارية تأهيلهم للرفع من كفاءتهم المهنية والعلمية .

٤- الحرص على حضور حلقات التدريب النظرية والعملية ، والقيام بعمليات التوجيه ، والرقابة ، والاشراف من قرب ، والأخذ بمبدأ المحاسبة للمشتركين في البرنامج من (مدربين ومتدربين) لزيادة فاعلية التدريب للوصول الى الكفاية النوعية والكمية للبرنامج التدريبي .

٥- العمل على تهيئة قاعات الدراسة ، وميادين التدريب ، والوسائل الكفيلة بتحقيق الكفاية النوعية والكمية للبرنامج التدريبي .

٦- العمل على توثيق الصلات العلمية والثقافية والفنية بين المعهد والادارات التابع لها من الأجهزة الأمنية المستفيدة منه مما يساعد على دعمه ماديا ومعنويا بما يحقق الكفاية النوعية .

٧- العمل على رفع الروح المعنوية ، وتنميتها بين أسرة المعهد ، بحيث يشعر كل واحدا منهم أن له دوره المميز في الرفع من كفاية البرنامج ، وأنه مسئول عن تحقيق ذلك .

والباحث يرى من خلال هذه الأدوار الهامة والحساسة أن الدور الذي يلعبه الاشراف الاداري واضح وجلي و مؤثر في كفاية البرنامج التدريبي وكفاءة مخرجاته من القوى البشرية التي مرت بالبرنامج التدريبي وتأثرت به ، وهذا ما تؤكده الدراسات التي أجريت في هذا المجال وتطرقت الى هذا العنصر في اطارات متنوعة كدرجة التأهيل والنمط الاداري ، والخبرة الادارية ومدى تأثيرها على التحصيل الدراسي منها دراسة (**موضي الصغير ١٩٨٤**) في البيئة السعودية ، والتي اهتمت ببحث اثر هذه المتغيرات مجتمعة على التحصيل العلمي فكانت النتيجة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل هذه المتغيرات والمستوى الدراسي للطالب .

والدراسة اللبنانية للباحث (نيودوري ، ١٩٨٢) والتي تناولت تأثير أسلوب مدير المدرسة على تحصيل الطلاب حيث تناولت متغيرين هما اسلوب المدير القيادي ودرجة تلاؤم الأوضاع المدرسية ، فكانت النتيجة وجود علاقة ارتباطية موجبة على تحصيل التلاميذ ، وهذا تأكيد لما أشارت اليه الدراسات التحليلية التي قام بها "رالف ستوجديل Stogdillوالتي أوردها (كنعان ١٩٨٢ ، ص٣٠٥) في كتابه " القيادة الادارية " والتي تهدف الى تقويم اكثر من خمسعشرة دراسة ميدانية ، أجراها علماء النفسالمهتمين بالمجال التربوي فيما بين الحربين العالميتين ، والتي تؤكد اثر هذا العامل في نجاح النظام التعليمي . مما يدعو الباحث الى الربط بين كفاية البرنامج التدريبي ، وكفاءة القائمين على ادارته من اداريين ومدربين متى ما توافرت فيهم القدرات الذاتية والعلمية والعملية .

ومن هذا المنطلق يدعو (زيدان - بدون ، ص٤٨) الى أنه ينبغي على المخططين الاهتمام بهذا العنصر ، وأخذه في الاعتبار عند اختيار القيادات للمدارس والمعاهد التدريبية مع الحرصعلى تأهيلهم باستمرار اثناء الخدمة لمسايرة التطورات العلمية الحاصلة .

أما فيما يتعلق بالاشراف التدريبي "التدريسي " فان الباحث يتفق مع غيره من الباحثين في أن المدرب من أهم العناصر الفعالة في العملية التدريبية وهو حجر الأساسوركن الزاوية فيها ، اذ يقع على عاتقه العبء الاكبر في تقريب المعلومات والمعارف الى اذهان المتدربين واكسابهم المهارات اللازمة اثناء المواقف التدريبية عن طريق توجيههم وارشادهم الى الطرق والأساليب التي تساعدهم على تنميتما لديهم من قدرات للاسهام الناجح في الرفع من كفاءتهم وكفاية البرنامج التدريبي ، اذ لا تستقيم العملية التدريبية ، ولا تؤدي ثمارها بدون توفر المدربين الأكفاء من ذوي الخبرة العالية المؤهلة والمدربة تدريبا عاليا ، لذا يرى (زيدان - بدون ، ص٤٦) و (باشات - ١٩٧٨ ، ص٢٤٧) انه لا بد من توفر صفات معينة خاصة للمدربين تعطيهم القدرة على تحقيق أهداف النظام التدريبي يقوم الباحث بعرضها على النحو التالي :

١ - قدرة المدربين على الابتكار والتجديد في طرائق التدريب ومحتويات المنهج وتقديم افكارا وخططا جديدة بما يملكون من تمرس في العمل الأمني توضع موضع التنفيذ

بالمعهد .

٢ - النمو المستمر للمدربين في مجال العمل الأمني بالاطلاع على كل ما يستحدث من تطورات في ميدان تخصصه العلمي والعملي حتى يسايروا التطور الحاصل في برامج التدريب .

٣ - قدرة المدربين على التأثير في مجموعة المتدربين وتفهم حاجاتهم ، والعمل على مساعدتهم على التحصيل العلمي والعملي .

٤ - قيام المدربين بالعمل على توثيق الصلة بين ادارة المعهد ، والأجهزة الأمنية الأخرى ذات العلاقة ، وأن يكونوا متعاونين مع أسرة المعهد ، ويسهمون في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

٥ - يقوم المدربون بمراقبة ، ومتابعة التنفيذ السليم للبرنامج التدريبي وفقا للتوقيتات المحددة .

٦ - أن يكون لدى المدربين القدرة على خلق علاقة سليمة ، وحسنة مع المتدربين ، وتهيئة المناخ الملائم للتدريب ، والذي يبعث على الارتياح والطمأنينة للمتدربين ولادارة المعهد .

٧ - قيام المدربين بتدارك الصعوبات والتغيرات التي تحدث اثناء عملية تنفيذ البرامج التدريبية .

٨ - قدرة المدربين على التقويم الموضوعي لمكونات البرنامج التدريبي .

٩ - قيام المدربين بالعمل على تحقيق الكفاية النوعية للبرنامج التدريبي .

والباحث يشير الى أهمية الدور الذي يقوم به المدرب لرفع كفاية البرنامج التدريبي بدراسات شتى منها (دراسة بدر ١٩٨٢ ، ص٦١) بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت والتي توصلت في نتائجها الى عدم وجود توافق في الرضاء بين أعضاء التدريس الوطنيين وغير الوطنيين ، مما يؤدي الى خفض كفاءة المعلم الوطني ، وبالتالي هذا يؤثر على كفاية النظام التعليمي

ودراسة (حمادة ١٩٨٧ ، ص٥٣) بعنوان الوعي التربوي للمعلم والعوامل المؤثرة فيه ، والتي توصلت في نتائجها الى أن المعلمين الذين يؤدون أدوارهم بمستوى عال من الفاعلية قد ساعدوا في رفع كفاية النظام التعليمي . مما جعل (زيدان - بدون ، ص٩) يؤكد أن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية ، بل ويحتل مكان الصدارة بين العوامل التي يتوقف عليها نجاح التعليم ، وبلوغه الكفاية .

رابعا : المواقف التدريسية :

يرى كل من (الكلزة وزميله ١٩٨٦) و (اللقاني وزميله ١٩٨٥ ، ص١١) أنه من الصعب الفصل بين محتوى المنهج والموقف التعليمي ، لأنه يتضمن عدة عوامل عديدة منها المعلم والتلميذ والمادة الدراسية والزمن المتاح والمكان المخصص للتدريس وطريقة التدريس والأهداف التي يرجى تحقيقها من المدرس. والسبب يعود الى الصلة الوثيقة بينهما ، فاذا كان الموقف التعليمي جيدا ومحتوى المنهج عديم الفائدة والموقف التعليمي ضعيفا ، فلن يتحقق الهدف المنشود ، ولذلك يمكن القول ان حسن الموقف التعليمي لا يعوض ضحالة المحتوى ، وغزارة المحتوى تصبح عديمة الفائدة اذا لم تصادف الموقف الجيد . والباحث بالرغم من انه قد تناول بعض المواقف التدريسية بالشرح كعناصر رئيسية للكفاية الداخلية النوعية فانه في هذا الفصل في مقدمة هذا العنصر يركز على المواقف التدريسية التي أشار اليها (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٣٢) بأنها مجموعة المواقف الناتجة عن دراسة طبيعية كل من طرق التدريس واساليب التدريس، واستراتيجيات التدريس ، وذلك بهدف تقديم محتوى المنهج على نحو أفضل من خلال تفاعل المعلم مع التلميذ داخل الصف والسبب في تركيز الباحث على هذه المواقف يعود الى ما أشار اليه (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٠) أيضا من أن كثيرا من المعلمين يجهلون الحدود الفاصلة بين هذه المصطلحات فمنهم من يرى أنها مرادفات لمفهوم واحد وهو طريقة التدريس ، بينما يرى آخرون أن طريقة التدريس تعتبر مرادفة لأسلوب التدريس، أما استراتيجية التدريس فتعتبر شيئا آخر ، وفريق ثالث يرى أن الأسلوب مرادف للأستراتيجية بينما الطريقة شيء آخر مختلف عن ذلك ولكن في الحقيقة أن المدرس في عملية التدريس ، لا يسير وفقا لمفهوم واحد ، من هذه المفاهيم ، وانما يسير وفقا للمفاهيم الثلاثة ومدركا لها ، ولكن لكل مفهوم مدلولات واضحة يسير عليها والباحث في هذه الدراسة يستعرضها على النحو التالي :

١- مفهوم طريقة التدريس :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٢) أن طريقة التدريس يقصد بها الطريقة التي يستخدمها المعلم في توصيل محتوى المنهج للتلميذ أثناء قيامة بالعملية التعليمية وبهذا فان المعلم أو المدرب يلجأ الى الطريقة الملائمة التي يرى في اتباعها أنها تناسب محتوى المنهج والمستوى العلمي لمجموعة التلاميذ أو المتدربين ومن هذه الطرق ما يلي :

أ- طريقة الالقاء :

يؤكد الباحث أن كثيرا من المؤلفين قد تناولوا هذه الطريقة بالدراسة والتحليل حيث أطلق البعض عليها طريقة المحاضرة ومن هؤلاء المؤلفين الذين تناولوا هذه الطريقة (عبد الموجود وزملائه ١٩٨١ ، ص١٤٣) حيث ذكر أن هذه الطريقة تعتمد على مجموعة من المسلمات منها ، أن التلميذ كالاناء الفارغ والمدرس خازن للمعرفة ، وأن عملية التعليم هي عملية ملء هذا الاناء وحشوه بالمعارف ، ويشير (رضوان ١٩٧٨ ، ص١٤١) ان هذه الطريقة تقوم على الشرح والالقاء من جانب المدرس ، والسكوت والاستماع من جانب التلاميذ .

لذا يتضح للباحث من خلال استعراضه لأقوال المؤلفين حول هذه الطريقة أن صوت المعلم هو الواضح في قاعة الدراسة عند القائه الدرس وليس للتلميذ دور فيها كونه مستمعا وتتكون هذه الطريقة من عدة خطوات كما ذكرها (رضوان ١٩٧٨ ، ص ١٤١) وهي على النحو التالي :

١ - المقدمة أو التمهيد وهي عبارة عن تهيئة عقول التلاميذ للمعلومات الحديثة وذلك عن طريق تذكيرهم بالدروس السابقة .

٢ - العرض ويتناول موضوع الدرس كله ، وفيه يتناول المدرس الحقائق الجديدة أو أجراء تجارب عليها حتي يستطيع التلاميذ استنباط القواعد العامة .

٣ - الربط ، وهو أن يبحث المدرس عن الصلة بين الجزئيات (المعلومات) ويوازن بينها ، حتي يكون التلاميذ على بينة من الحقائق .

٤ - الاستنباط ، بعد أن يفهم التلاميذ الجزئيات يمكنهم الوصول الى القوانين العامة والتعميمات واستنباط القضايا الكلية .

٥ - التطبيق ، يستخدم المدرس ما وصل اليه من تعميمات وقوانين ويطبقها على

جزئيات جديدة ويتأكد من وصول المعلومات الى اذهان التلاميذ .

ب - طريقة حل المشكلات :

يرى (رضوان وزملائه ١٩٧٨ ، ص١٥٤) أن هذه الطريقة تتمثل في قيام المعلم بتقديم مشكلة تهم التلاميذ وتتصل بحياتهم وحاجاتهم فتحفز الى القيام بنشاط بغية الوصول الى حل هذه المشكلة عبر الخطوات التالية :

١- الشعور بالمشكلة وتحديدها .

٢- صياغة الفروض التي يحتمل أن توصل الى حل المشكلة.

٣- جمع البيانات والأدلة التي تؤيد أو تعارض كل فرض.

٤- قبول الفرض الذي تثبت صحته لحل المشكلة .

ولكن يضيف (رضوان ص١٥٤) ايضا أن استخدام هذه الطريقة محفوف بالصعوبات وخاصة اذا فشل المعلم في اختيار المشكلة .

ج - طريقة الاكتشاف :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٣) أن هذه الطريقة تتم نتيجة لقيام المتدرب بمعالجة بعض المعلومات ، اعادة تركيبها وتحويلها الى معلومات جديدة ، ويلعب المكتشف دورا مهما ونشطا في تكوين المعلومات الجديدة من مواقف الاكتشاف مثل :

١ - التفاعل بين المدرب والمتدرب .

٢ - التفاعل بين المتدرب وآلة الكمبيوتر .

٣ - التفاعل الذي يتم عن طريقة الاستقراء .

٤ - التفاعل الذي يتم عن طريقة الاستنباط .

د - طريقة التعليم الفردي :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٣) أن هذه الطريقة تستخدم عندما يواجه المعلم ، فروقا فردية بين المتدربين داخل قاعات الدراسة وهي طريقة تحقق أهدافا منفردة رغم أن المحتوى الذي يقوم بتدريسه معلم واحد لكل المتعلمين .

هـ - الطريقة الاستقرائية :

يرى الباحث من خلال دراسته أن هذه الطريقة ما هي الا عرض لبعض النماذج والأمثلة حول موضوع معين ثم تجمع الملاحظات التي تستنبط من تلك النماذج والأمثلة حول الموضوع

فيتكون منها قاعدة ، ويعبر عنها بشكل مختصر الانتقال من الجزئيات الى الكل .

و - الطريقة الاستنباطية :

يرى الباحث ان هذه الطريقة تتلخص في اعطاء الطالب معلومات أو حقائق أو قاعدة عامة يقيس عليها أمثلة تؤدي الى حل المشكلة . ويعبر عنها بالانتقال من الكليات الى الجزئيات .

ز - الطريقة الجمعية :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٤) أن هذه الطريقة تتلخص في الجمع بين الطريقة الاستقرائية والاستنباطية .

ح - طريقة لعب الادوار :

يرى (باشات ١٩٧٨ ، ص١٦٠) أن هذه الطريقة تكمن في خلق مواقف في الحياة العادية ، يحصل فيها المشتركون على فرصة ممارسة العلاقات الانسانية في جو معملي آمن ، وتتلخص خطواتها فيما يلي :

١ - تعريف المشكلة وتحديدها .

٢ - تهيئة الموقف .

٣ - توزيع الشخصيات على الأدوار الملائمة .

٤ - تلخيص المعلومات .

٥ - اثارة الحماس في القائمين بلعب الأدوار .

٦ - لعب الدور لكل متدرب .

٧ - ايقاف اللعب .

٨ - مناقشة لاعبي الأدوار للمواقف وتحليلها .

٩ - مناقشة المشاهدين للمواقف وتحليلها .

١٠- اعداد خطة تجريبية للسلوك المقترح .

ويرى الباحث أن هذه الطريقة وما تقوم به من جذب للانتباه والاقبال من قبل المتدربين لاستخدامها ، فهي طريقة تدريبية تقترب من بيئة العمل التدريبي وواقعيته أكثر من أي طريقة اخرى .

٢- مفهوم أسلوب التدريس :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص ١٢٤) أن أسلوب التدريس هو كل ما يرتبط ارتباطا وثيقا بخصائص المعلم الشخصية ، بمعنى آخر النمط الذي يفضله المعلم عندما يقوم بعملية التدريس أو التدريب ، كأن يكون أسلوبه متسلطا ، أو ديمقراطيا او حماسيا ، أو فتوريا ، ومن الأساليب الشائعة ما يلي :

أ- أسلوب التدريس المباشر و غير المباشر :

يحدد (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٥) أسلوب التدريس المباشر في آراء و أفكار المدرب الذاتية ، موجها بذل عمل المتدرب ، وناقدا سلوكه ، مع استخدامه للسلطة داخل قاعة الدراسة

ب - أسلوب التدريس القائم على المدح أو النقد :

يشير (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٦) الى أن استخدام مثل هذا الأسلوب يؤدي الى جوانب ايجابية وسلبية في آن واحد في عملية التدريس، حيث أن الافراط في المدح أو النقد يؤدي الى انخفاض في تحصيل التلاميذ ، وبالتالي يؤدي الى الاحباط الذي يؤدي الى انخفاض الكفاءة النوعية ، أما المدح المعتدل فله آثاره الايجابية على تحصيل المتدرب في المادة العلمية والعملية ، ويكون بمثابة دافع للمتدرب ، مما يؤدي الى رفع كفاءته النوعية .

جـ - أسلوب التدريس الحماسي للمدرب " المعلم ":

يشير (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٦) الى أن استخدام هذا الاسلوب من قبل المعلم عند القائه محاضرته له آثاره الايجابية والسلبية والتي تختلف عن أسلوب المدرس متوسط الحماس واستشهد بدراسة (ماك كيني ١٩٨٤ (MACKINNEG) التي توصلت في نتائجها الى أن تحصيل التلاميذ في حالة الحماس المتوسط كان أعلى من تحصيل زملائهم في حالتي الحماس المرتفع والحماس المنخفض.

د - أسلوب التدريس القائم على استعمال أفكار التلاميذ :

يشير (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٦) أن هذا الأسلوب بقيام المدرس بذكر بعض العلاقات المنطقية حول عدة من المواقف التدريسية أو بتكرار أفكار يمكن الاستعانة بها حول ايجاد الحلول لموقف ما . ويطلب من التلاميذ أن يعطوا حلولا للموقف بحسب ما فهموا بأسلوبهم الخاص، أو اعطاء أفكار معينة تؤدي الى الحل او بناء علاقات منطقية

بين مواقف التدريس ثم بعد ذلك يقوم المدرس بمساعدتهم في تصحيحها حتى ترسخ في أذهان التلاميذ ، وبعد ذلك يعطي المدرس الفكرة أو الاجابة الصحيحة ، ومن ثم تتم مقارنتها مع الاجابة أو الفكرة التي ذكرها التلاميد ، وأخيرا يطلب من التلاميذ سرد الأفكار او الاجابات وتلخيصها باسلوبهم .

هـ - أسلوب التدريس القائم على تنويع وتكرار الأسئلة :

يلخص (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٧) هذا الأسلوب باعطاء المدرس أسئلة في بداية القاء المحاضرة أو الدرس تدور حول الدرس السابق عشوائيا ، وتعطى هذه الاسئلة لبعض التلاميذ أو تكون شاملة لجميع التلاميذ أو لمن يرغب الاجابة من التلاميذ وذلك حسب النمط الذي يستخدمه المعلم . وبعد ذلك يقوم المعلم بالاجابة على جميع الأسئلة لبيان الفرق بين اجابة التلاميذ واجابة المعلم لأن تكرار الاجابات الصحيحة يرتبط ارتباطا موجبا بتحصيل التلاميذ مستشهدا بدراسة (رايت ونوشال ١٩٧٠) التي تؤكد ذلك .

و - أسلوب التدريس القائم على وضوح العرض أو التقويم :

يلخص (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٧) هذا الاسلوب بقيام المدرس بعرض مادته العلمية بشكل واضح يمكن التلاميذ من استيعابها ، وقد استشهد بدراسة (رايت ونوثال ١٩٧٠ WRIGHT - NUTHALL) والتي توصلت الى أن المعلمين ذوي الفاعلية في التدريس هم الذين يصيغون أسئلتهم بطريقة واضحة تمكن التلاميذ من الاجابة عليها لأول مرة دون اللجوء الى اعطاء معلومات اضافية .

ز - أسلوب التدريس القائم على التنافس الفردي :

يرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٩) أن هذا الأسلوب يتمثل في قيام المدرس بخلق جو من التنافس الفردي بين التلاميذ كدليل على الأداء النسبي بين التلاميد وتحصيلهم الدراسي .

ويرى (سليمان ١٩٨٨ ، ص١٢٩) أيضا أنه بالرغم من هذه الأساليب التدريسية ومالها من مدلولات واضحة ، الا أنه في الغالب ما يجد أن المعلم لا يستطيع تحديد هذا الأسلوب تحديد مسبقا للسير عليه أثناء عملية التدريس وذلك لاختلاف خصائص المعلم ، ولكن بالامكان استخدام أكثر من أسلوب من الأساليب السابقة عند تحديده لطريقة تدريس معينة يرغب اتباعها .

٣ - مفهوم الاستراتيجية في التدريس :

يرى (حمدان ١٩٨٥ ، ص٢٢٥) أن استراتيجية التدريس هي خطة تربوية

تنفيذيـة لترجمـة هـدف منهجي أو أكثر للمعـارف والمهـارات الجديـدة المطلوبـة . لأنـها بمفهومهاالبنـاء الشامل تجمع مكونات العملية التعليمية منسقة مع معطيات هذه المكونات لـلحصول عـلى التعـلم المنشود للتلاميـذ . وهـو يقصـد بالاستراتيجيـة هنـا استراتـيجية تدريس المنهج بمـا تحويـه مـن صيـغ نفسيـة وتربوية وعملية مساعدة للمعلم . وقد استدل باستراتيجيات عديدة منها استراتيجية ابرام والتي تتكون مما يلي :

١ - تحفيز التلاميذ للتعلم .

٢ - تعريف التلاميذ بأهداف التعلم لمعرفة ما يتوقع منهم خلال تدريسها لهم

٣ - تبرير أهداف التعلم للتلاميذ وأهميتها العامة لحياتهم ونموهم .

٤ - تدريس التلاميذ الموجه لتحصيل أهداف التعلم المقترحة .

٥ - تشكيل أنواع السلوك المرغوبة لدى التلاميذ .

٦ - ممارسة التلاميذ للسلوك الجديد بتوجيه المعلم .

٧ - ممارسة التلاميذ المستقلة للسلوك الجديد .

٨ - تقييم كفاية السلوك الجديد لدى التلاميذ .

أمـا (سليمـان ١٩٨٨ ، ص١٣٠) فيقصـد باستراتيجيـة التدريس بمجموعـة تحركات المعـلم أو اجـراءات التدريـس التي يتخذها داخل قاعات الدراسة ، والتي تحدث بشكل منتظم ، ومتسلسـل وتهـدف الى تـحقيق الأهـداف المعـدة مسبقـا للمادة وقد استدل بما حدده **(أبو زينه ١٩٨٢)** من استراتيجيات للتدريس بشكل عام وهي كما يلي :

١ - الأهداف التدريسية .

٢ - التحركات التي يقوم بها المعلم وينظمها ليسير وفقا لها في تدريسه .

٣ - الأمثلة والتدريبات والمسائل المستخدمة للوصول الى الأهداف .

٤ - الجو التعليمي والتنظيم الصفي للحصة .

٥ - استجابات التلاميذ الناتجة عن المثيرات التي ينظمها المعلم ويخطط لها

والباحـث مـن خـلال دراسـته واطلاعـه عـلى ما كتب عن المواقف التدريسية يرى أن مفهوم الاستراتيجيـة مـفهوم أعـم وأشمـل مـن مفهومـي طريقـة التدريس وأسـلوب التدريس ، وما طريقة التدريس واسلوبـه الا جـزء لا يـتجزأ من مفهوم الاستراتيجية وهو بهذا المعنى يوفق بين ما ارتآه كـل مـن (حمـدان ١٩٨٥) و (سليمان ١٩٨٨) حول المواقف التدريسية والاستراتيجية بوجه خاص . وعلى ضوء ذلك فان الباحث يقسم الاستراتيجية الى قسمين هما :

١ - استراتيجية عامة :

وتتمثل في مكونات العملية التعليمية مثل :

أ - تحديد أهداف المنهج التربوية والدينية والتعليمية .

ب - تحديد المهارات والخبرات التي يكتسبها التلاميذ من خلال مواضيع المنهج.

ج - تقسيم المنهج الدراسي حسب الأسابيع والأشهر الدراسية .

د - تحديد الوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف المنهج .

هـ- ربط المنهج بالواقع البيئي الملموس من خلال المشاركة في المناسبات الوطنية .

و - تحديد مشاركة الأباء خلال العام الدراسي لربط المنزل بالمدرسة .

ز - توزيع الطلاب على الفصول حسب مستواهم التحصيلي والعمر الزمني .

ح - تهيئة قاعات الدراسة بالوسائل التعليمية اللازمة .

ط - تقييم تعلم التلاميذ شهريا ومرحليا لأغراض التوجيه والتحسين .

ي - تخصيص مبالغ مالية لتنفيذ الزيارات الميدانية والرحلات المدرسية .

٢ - استراتيجية التدريس الخاصة :

وهي ما يطلق عليها استراتيجية موضوع الدرس والتي تعتمد في تنفيذها على المعلم بما يتلاءم مع موضوع الدرس الذي يقوم بتدريسه والتي اشار اليها (اللقاني وزميله ١٩٨٥ ، ص٢٨) والتي تتمثل في الخطوات التالية :

أ - تحديد أهداف موضوع الدرس التعليمية أو التدريسية وطريقة صياغتها وتتمثل في :

١ - التعريف بالمبررات التي من أجلها يقوم المعلم بتدريس هذا الموضوع .

٢ - التعريف بالخطة التي يقوم بها المعلم في تنفيذ الدرس.

٣ - مشاركة التلاميذ في وضع أهداف الدرس.

٤ - معرفة أثر ما بذله المعلم من جهد من أجل تحقيق أهداف الدرس.

ب - تخطيط المعلم لموضوع درسه بما يتلاءم مع الموضوع نفسه . حيث قد يرى المعلم أن الموضوع يحتاج الى :

١ - المناقشة لتنفيذ الدرس.

٢ - الزيارة الميدانية تمهيدا للدرس.

٣ - استخدام المعمل تمهيدا للدرس.

٤ - قراءات خارجية قبل الشروع في الدرس.

٥ - مشاهدة فيلم أو بعض الشرائح قبل الشروع في الدرس.

جـ - الجدول الزمني للدرس :

قد لا يستفيد المعلم من مواضيع الكتاب المدرسي حسب التسلسل وانما يراعي المناسبات الوطنية أو الاكتشافات العلمية في مجالات المعرفة أو الحوادث التي تحصل، والتي يتخذها مدخلا تساعده في اثارة اهتمامات التلاميذ ، واستغلال تلك الاهتمامات في توجيههم الى مزيد من النشاط والفعالية .

د - ترتيب الحصة في الجدول الدراسي اليومي :

يجب ان ينظر المعلم الى ترتيب الحصة في الجدول الدراسي فاذا كانت الحصة في بداية اليوم الدراسي يكون التلاميذ في قمة النشاط والتهيؤ العقلي بما يساعده على اثارة الدافعية بقليل من الجهد والوقت بخلاف ما اذا كانت الحصة في وسط اليوم الدراسي أو آخره ، ولذلك يحتاج المعلم أن يأخذ هذا الموضوع في الاعتبار لكي يساعده في استخدام أساليب اثارة الدافعية في كل حالة .

هـ - محتوى المادة الدراسية :

ينظر المعلم الى المادة الدراسية ، وما تحتويه من حقائق ومعارف ومفاهيم وقوانين ونظريات ، ثم يعمل على تقسيم هذه الجوانب الى مراحل يوزع خلالها زمن الحصة الدراسية على هذه الجوانب مع التركيز على التعليم المعرفي والوجداني والنفسي .

و - استخدام الوسائل التعليمية :

يجب على المعلم أن يبحث ويفكر في الوسائل التعليمية التي يمكن أن تثري المواقف التعليمية ، والتي لها ارتباط بالدرس وتناسب مستويات التلاميذ مما يساعد على بقاء الأثر المطلوب سواء كان ذلك من الناحية المعرفية أو الوجدانية أو النفسية .

ز - طريقة التدريس :

يجب على المعلم أن يستخدم طريقة التدريس الملائمة للدرس. ويشير اليها اثناء عملية تنفيذ الدرس، ويكون متمكنا منها ، لأن عدم تمكنه يعرضه للفشل ، وهذا لا يعني أن يتقيد بطريقة معينة وانما قد يحتاج الى استخدام اكثر من طريقة تدريس حسب الموضوع المعد للتدريس.

ح - التقويم :

لا بد للمعلم أن يتعرف على مدى نجاح التلاميذ في بلوغ أهداف الدرس، ولذلك يلجأ

المعلم بعد عملية التدريس الى توجيه عدة اسئلة واضحة ومرتبطة بأهداف الدرس للوقوف على مدى تحقيق أهداف الدرس.

ومن خلال ما قدمه الباحث من عرض للمواقف التدريسية فانه قد استنتج تعريفا لكل مفهوم على النحو التالي :

١ - مفهوم استراتيجية التدريس :

أ - استراتيجية التدريس بصفة عامة :

وهي عبارة عن خطة تربوية تنفيذية تشمل توزيع مكونات العملية التعليمية من معلمين واداريين ووسائل تعليمية ومنهج وتلاميذ خلال العام الدراسي الواحد .

ب - استراتيجية التدريس بصفة خاصة :

وهي عبارة عن خطوات اجرائية يسير وفقها المعلم اثناء عملية الدرس لمادة معينة .

٢ - مفهوم طريقة التدريس :

هي عبارة عن طريقة ذات مواصفات محددة يستخدمها المعلم لتوصيل محتوى المنهج للتلاميذ أثناء قيامة بالعملية التعليمية وهي جزء من الاستراتيجية .

٣ - مفهوم أسلوب التدريس :

هو عبارة عن النمط السلوكي الذي ينهجه المعلم اثناء قيامه بالتدريس داخل قاعات الدراسة

خامسا - التقويم :

يشير الباحث الى ان التقويم من المسائل التي تتداخل فيها العديد من العوامل التي تتوقف على اتجاهات وقدرات فئات مختلفة منها المتدربون والمدربون ولذلك يرى (برعي ١٩٦٨ ، ص٢٢٣) ان التقويم عملية مهمة تكمن في أنها عملية تقدير أو وزن أو حكم على قيمة الأعمال التدريبية وكل ما يتعلق بها ، لأنه جزء لا يتجزأ من الممارسات العلمية السليمة للتدريب ، ولا بد من التعرف على النتائج الفعلية التي يحققها التدريب ، مما يستلزم القيام بوضع الأهداف وتصميم البرامج الملائمة لتحقيقها . ولذلك يؤكد (القرشي ١٩٨٦ ، ص٣) أن التقويم هو أسلوب علمي يتم من خلاله تشخيص دقيق لواقع الكفاية الداخلية النوعية واختيار لمدى كفاءة الوسائل المستخدمة ، والاستفادة من ذلك في تعديل المسار التدريبي نحو تحقيق الأهداف على وجه أفضل .

ولهذا يرى (عساف ١٩٨٨ ، ص١٧٤) أن تتميز عملية التقويم بخصائص اساسية

هي :

١ - انها عمليـة مخططة ومستندة الى قواعد ، وأساليب محددة بشكل موضوعي وواقعي ، ومنسجم مع الحالة التي تعقد هذه العملية من أجلها .

٢ - انها تتصف بالايجابية من حيث الصدق واصدار الأحكام السليمة واتخاذ القرارات المناسبة ، ولا تسعى لكشف العيوب والأخطاء فحسب وانما على ضوء البيانات والملاحظات والفرضيات والتحقق منها تسعى لتعديل المسار في التدريب وتحدد مدى التطور الحاصل في البرامج التدريبية .

٣ - انها عملية مستمرة تلازم العملية التدريبية من بدايتها الى نهايتها ان لم يكن بادئا قبلها ، ليكون عونا على تهيئة الظروف المناسبة للتدريب على ضوء واقع مستوى المتدربين .

٤ - انها عمليـة هادفة وشاملة في نفس الوقت ، هادفة لأنها تسير وفق أهداف معينة ، وشاملة لأنها تشمل جميع الأهداف المنشودة من العملية التدريبية .

ويرى (مطاوع ١٩٨٢ ، ص٢٣٩) أنه لكي تكون عملية التقويم ناجحة فانه يستلزم توفر ثلاث دعائم رئيسية هي :

١- وضع اجهزة للمتابعة في ادارات التدريب ، يقوم بادارتها متخصصون في عمليات التقويم ، ومن ذوي الكفاءات العالية ، حيث أنه لا يمكن أن نحسن من برامجنا أو نطورها الا اذا قمنا باخضاعها للمتابعة والتقويم .

٢ - وضع عدد من المعايير الاجرائية التي يتم التقويم على ضوئها وتكون بمثابة خطوط عريضة يسير على ضوئها مقومو البرامج التدريبية ومؤشر يدل على كفاية البرنامج التدريبي عند تحقيقها .

٣ - انشاء جهاز للمعلومات يقوم بادارة عملية التقويم بكاملها ، من حيث بناء أدوات التقويم المناسبة ، وكيفية استخدامها لجمع المعلومات ، وكيفية تحليلها واستخلاص النتائج التي على ضوئها تتحدد كفاية البرنامج التدريبي ، وتبرز نقاط الضعف والقوة . فاذا توفرت في عملية التقويم تلك الخصائص ، ووضعت تلك الدعائم الرئيسية موضع التنفيذ فان (القرشي ١٩٨٦ ، ص١٢) يرى أن التقويم يقدم وظائف مهمة وعديدة للعملية التدريبية تتمثل فيما يلي :-

أ - استثارة دوافع المتدربين للتعلم والتدريب :

من الحقائق المسلم بها أن الاختبارات تنمي دوافع المتدربين للتعلم والتدريب لا سيما اذا تعرف الطالب على نتائجه التي توصل اليها ، مما يجعل تعلمه أكثر جودة ، وأسرع

تقدما ، وأبقى أثرا .

ب - التشخيص :

يساعد التقويم على تحديد نواحي القوة و الضعف في تحصيل المتدربين ، ومحاولة التعرف على الأسباب المؤدية لذلك ، سواء كانت تتعلق بشخصيات المتدربين أو ظروفهم ، أو من المدربين ، أو من محتوى المنهج ، أو طرائق التدريس ، أو الأساليب المستخدمة في العملية التدريسية .

جـ - توجيه العملية التعليمية و التدريبية :

النظام التعليمي والتدريبي هو الذي يوثق العلاقة بين الأهداف الموضوعة ووسائل تحقيقها ، وطريقة تقويمها ، وبذلك تكون الأهداف هي التي تقود العملية التدريبية ، ويصبح التقويم وسيلة لتقدير مدى تحقيق الأهداف وتوجية العملية التعليمية الى الاهتمام بالأهداف التي لم تتحقق .

د - اتخاذ القرارات التعليمية :

يعتبر التقويم محورا أساسيا في كثير من القرارات التي تتخذ بشأن المناهج والمدربين والمتدربين أو الوسائل والأساليب وذلك على ضوء نتائجه .

هـ - تقدير الجهود للمؤسسة التعليمية :

يتم ذلك عن طريق نتائج التقويم ، حيث يدرك المسؤولون عن التدريب الجهود التي تقوم بها المؤسسة التعليمية ، سواء كانت مدرسة أو معهدا ، وتعتبر نتائج تقويم البرامج احدى المؤثرات التي يعتمد عليها في الحكم على مدى نجاح المعهد اوالمؤسسة التعليمية ، ومدى كفاية البرامج التدريبية والتعليمية في تحقيق الأهداف المنشودة .

ثالثا - الدراسات السابقة :

نتيجة لأهمية التدريب الاداري والأمني لجميع الهيئات والمؤسسات الحكومية المدنية والعسكرية ، فقد أجريت دراسات وبحوث ومقالات تناولت التدريب الاداري والأمني والتربوي ، والكفاية الداخلية النوعية للتدريب العسكري ، والكفاية الداخلية النوعية للنظام التعليمي ، بعض هذه الدراسات والبحوث اجرى داخل المملكة ، والبعض الأخر أجري خارج المملكة . ومن هذه الدراسات والبحوث التي اجريت داخل المملكة وفي التدريب الاداري بمعهد الادارة دراسة (عبد الوهاب ،١٩٨٠) و دراسة (القيلان ، ١٩٨١) ، ودراسة (الشقاوي ، ١٩٨٥) وبحث(خطاب ، ١٩٨١) ، وفي المجال التربوي دراسة (الجلال ، ١٩٨٥) ودراسة (مدهر ، ١٩٨٧). أما الدراسات التي اجريت خارج المملكة في المجال الأمني والعسكري فهي دراسة (هيل يوفين ١٩٧٦) ، وبحث (رفاعي ، ١٩٨٧) ، وبحث (أحمد ، ١٩٨٧) ، وبحث (درويش ، ١٩٨٨) .

ولما للدراسات والبحوث السابقة من أهمية يلجأ اليها الباحث عندما يبدأ في أول خطوة من خطوات بحثه فانه يستعرضها بأختصار على النحو التالي :

١ - دراسة (عبد الوهاب ، ١٩٨١) للتدريب والتطوير لفعالية الأفراد والمنظمات والتي من أبرز نتائجها ما يلي :

أ - ابراز أهمية تقويم التدريب وقياس نتائجه ، ومساواته من حيث الأهمية كما للتخطيط والتنفيذ من أهمية .

ب - ربط التخطيط الجيد بالتقويم الجيد ، كون الأول يحدد الأهداف والثاني يوضح الى أي مدى تحققت هذه الاهداف .

جـ - ابراز جوانب التقويم ، في ردة الفعل عند المتدربين ، والتعلم الذي حصلوه ، والسلوك الذي اكتسبوه ، ثم الأداء الفعلي في الوظيفة فيما بعد .

د - ابراز أهم أساليب تقويم التدريب التي تتمثل في الاستقصاءات والاختبارات ، والملاحظة ، والتجربة الفعلية .

٢ - دراسة (القيلان ، ١٩٨١) الذي تناول فيها آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي ، ومن أبرز نتائجها التي توصلت اليها ما يلي :

- ابراز أهمية الرضا لدى المتدربين مما يؤدي الى رفع الكفاءة الوظيفية لديهم .

٣ - دراسة (الشقاوي ، ١٩٨٥) الذي تناول فيها دراسة برامج التدريب الاداري الاعدادي بمعهد الادارة بالمملكة العربية السعودية ، وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي :

أ - قصور المناهج الدراسية في البرامج الاعدادية ، ومدى تأثيرها على الكفاية النوعية للمتدربين .

ب - تواضع التقويم لدى معهد الادارة ، وما له من تأثير على كفاية البرنامج التدريبي ، وكفاءة المتدربين .

ج - تواضع مستوى بعض أعضاء هيئة التدريس في المعهد ومدى تأثير ذلك على كفاية البرنامج وكفاءة الملتحقين بالبرنامج .

٤ - دراسة (يوفين وزملائه ، ١٩٧٦) والذي تناول فيها تقويم كفاية التدريب العسكري في القوات المسلحة في الولايات المتحدة الأمريكية .

وكان من أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

أ - المواقف غير المؤيدة للتقويم داخل مراكز التدريب .

ب - عدم تركيز القيادة على برامج التقويم الروتينية .

ج - عدم وضوح تحديد المسئوليات لتقويم التدريب .

د - عدم كفاية ومراقبة القيادة لعملية التقويم .

هـ - عدم وجود العدد الكافي من الأفراد للاشراف على برامج التقويم .

و - عدم اعطاء التدريب المناسب للذين يناط بهم مهام التقويم .

ز - عدم استقلالية مهام التدريب والتقويم .

ح - عدم وجود الوقت الكافي ، والامكانيات الأخرى لاجراء التقويم .

ط - الافتقار العام للخبرة الفنية في مجالات مفاهيم وطرق التقويم .

٥ - دراسة (الجلال ، ١٩٨٥) ، والتي تناول فيها الكفاية الداخلية والخارجية للنظام التعليمي في دول مجلس التعاون الخليجي ، للتعرف على واقعها لمراحل التعليم الأبتدائي - المتوسط - الثانوي - وكان من أبرز نتائجها ما يلي :-

أ - وجود فجوة بين السياسات والأهداف المعلنة أو الممارسات التطبيقية للنظام التعليمي .

ب - بعد المناهج عن التوجيهات الانتاجية ، وضعف ارتباطها بالواقع والحياة العملية .

ج - قدم المعلومات واعتمادها على الترجمة والنقل .

د - قلة الاهتمام بالفروق الفردية ، ورعاية الموهوبين وتنمية قدراتهم .

هـ- قياس التقويم لجوانب محددة وتركيزه على المعلومات القابلة للنسيان .

و - تخلف المهارات والتقنيات المكتسبة عن التكنولوجيا السائدة .

ز - اعتماد طرائق التدريس على التلقين ، ونقل المعلومات ، والتركيز على التحصيل المعرفي في مستوياته الدنيا .

ح - اعتماد السلطوية في العلاقات مع المتعلم ، وحجب سبل المبادرة ومدى فعاليته ، ونجاحه في تحقيق أهدافه .

ط - عدم تقويم البرنامج التدريبي دوريا للتعرف على كفاءة أدائه ومدى فعاليته ، ونجاحه في تحقيق أهدافه .

ي - ضعف الكفاية نتيجة للنقص في اعداد المعلم من حيث التخصص والتكوين المهني .

٦ - دراسة (مدهر ، ١٩٨٧) والذي تناول فيها العلاقة بين تكلفة الطالب وكفاءته النوعية التحصيلية في المرحلة الابتدائية بمدينة جدة وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة وجود قصور في المستوى الكيفي للمدخلات التعليمية المختلفة من عناصر بشرية ومادية .

٧ - بحث (خطاب ، ١٩٨١) والذي تناول فيه كفاءة التدريب وفاعليته من خلال عناصر عملية التدريب التي تشمل المتدرب ، والمدرب ومواقف التدريب والمادة التدريبية وفاعليتها في انتقال نتائجها الى مواقع العمل .

وكان من أهم نتائج هذا البحث وجود قصور في كفاءة التدريب ناتج عن :

أ - اختلاف وتباين المتدربين في خلفياتهم الدراسية ومستوى تحصيلهم .

ب - صياغة المادة العلمية وعدم تحديد الحمل التعليمي لها .

ج - عدم استخدام أساليب التدريب التي تتلاءم مع طبيعة المادة العلمية .

د - عدم استخدام المدرب أساليب التدريب بكفاءة وفاعلية .

٨ - بحث (رفاعي ، ١٤٠٧) والذي تناول فيه أهم الأساليب الحديثة في التدريب الاداري مثل دراسة الحالة ، وتمثيل الأدوار ، والمباريات الادارية ، وتدريب الحساسية ، والتدريب على اتخاذ القرار .

وكان من أهم نتائج هذا البحث هو ابراز مزايا وعيوب كل أسلوب تدريبي والحالة التي تستخدم فيها .

٩ - بحث (أحمد ، ١٩٨٧) و (فائز ، ١٩٨٨) واللذين تناولا فيهما مراحل التقويم ومستوياته والمؤشرات التي تدل على كفاءة التقويم والأدوات المستخدمة في كل مرحلة من مراحله . وكان من أبرز نتائج هذين البحثين ما يلي :-

١) عدم استخدام طرق التعليم الحديثة في التدريب .

٢) امكانية معرفة تأثير التدريب في تغيير السلوك باستخدام ثلاث مراحل للتقوم في بداية البرنامج ، وبعد الانتهاء منه ، وتقويم المتدربين في العمل لمعرفة مدى تطبيق ما تم التدريب علية .

١٠- بحث (درويش ، ١٩٨٧) والذي تناول من خلاله مفهوم التدريب ، والحقائق الهامة التي تشير الى كفاية التدريب والشروط التي يجب توافرها في فاعلية التدريب من قياس علمي للاحتياجات التدريبية ، وتخطيط المناهج ، والمكان ، والامكانات الواجب توافرها له .

وكان من أهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث :-

١) ان عدم اشتمال برامج التدريب على قدرا مناسبا من النشاط الاجتماعي والترفيهي وحرمان المتدربين من المزايا المادية يؤثر على انتظامهم في التدريب واحساسهم بأن التدريب يشكل عبئا ماديا عليهم .

١١- بحث (نبهان ، ١٩٨٨) والذي تناول فيه الخصائص الكمية والنوعية لتقويم التدريب ومشكلاته ، والطرق المستخدمة لقياس نتائج التدريب المتمثلة فيما يلي :

أ - مقاييس بعد التدريب بدون مجموعة ضابطة .

ب - مقاييس قبل التدريب وبعده بدون مجموعة ضابطة .

ج - مقاييس بعد التدريب مع وجود مجموعة ضابطة .

د - مقاييس قبل التدريب مع وجود مجموعة ضابطة .

ومن أهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث هي :

١) أن ربط المقاييس المعدة لتقويم التدريب بالاحصاء في أطوار التخطيط المبكرة يتيح التصميم النهائي للبحث فرصة تأمين المقاييس المناسبة للمعالجه الاحصائية .

*الخلاصـــــة :

من خلال استعراض الدراسات والأبحاث السابقة فانها تتلخص في تناولها الموضوعات التالية :

١ - تناولت الكفاءة والفاعلية في التدريب والمنظمات .

٢ - الكفاءة بصفة عامة من حيث التخطيط وتصميم البرامج وتقدير الاحتياجات والتقويم .

٣ - تناولت الكفاية الداخلية والخارجية للنظام التعليمي في دول مجلس التعاون الخليجي .

٤ - تطرقت الى جوانب التقويم في التدريب الأمني ومراحله و الأساليب المستخدمة في تنفيذه .

٥ - تناولت كفاية الطالب التحصيلية وعلاقتها بتكلفته في المرحلة الابتدائية .

٦ - تناولت الكفاية الداخلية في التدريب في المجال العسكري .

ولهذا يرى الباحث ان الدراسات والأبحاث التي سبق ذكرها ، تعد بحوثا ودراسات رائدة في مجال التدريب الاداري والأمني والتربوي . لما تحويه من طرق حديثة في الأساليب والتقويم ودراسة الكفاية الداخلية والخارجية للمنظمات .

والاشادة بها أمر لا خلاف عليه لحيوية موضوع التدريب وكفايته في تلك المجالات وأهميته في تلافي القصور الحاصل في أدارات التدريب ومعالجة مشكلاته الناجمة عن العمل الأمني العسكري والتربوي .

وبالرغم من أنها احدى الروافد التي استقى منها الباحث بعض جوانب دراسته الا أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات والبحوث السابقة بما يلي :-

١ - اقتصارها على الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي متمثلة في عناصر الأهداف ، والاشـــراف الاداري والتدريـــــبي ، ومـــحتوى المنهـــج ، والمواقـــف التدريـــبية ، والتقويم .

٢ - تميزهـا باضافـة عـنصري الأهـداف والتقويـم عـن الدراسات التي تناولت الكفاية الداخلية .

٣ - اجرائها تطبيقيا في بيئة تختلف عن البيئات التي أجريب فيها الدراسات والأبحاث السابقة .

٤ - اشتمالها على الملتحقين بالبرنامج من مدنيين وعسكريين .

الفصل الثالث

((تصميم البحث وتحديد خطواته الاجرائية))

* مجتمع الدراسة .
* منهج الدراسة .
* الأدوات المستخدمة وكيفية بنائها .
* الأسلوب الاحصائي المستخدم في معالجة البيانات الاحصائية .

يتناول هذا الفصل المعالجة التفصيلية لاجراءات الجانب الميداني للدراسة متضمنا الآتي :

اولا : وصف مجتمع الدراسة .

ثانيا : منهج الدراسة .

ثالثا : الأدوات المستخدمة (الاستبيان وكيفية بناءة) .

رابعا : الاسلوب الاحصائي المستخدم في معالجة البيانات الاحصائية .

أولا : مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من الفئتين التاليتين :-

١ - المتدربون الملتحقون بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض للفترة من ١٤٠٩/٣/٢ الى ١٤٠٩/٦/٢٨هـ من مدنيين وعسكريين ، والذين بلغ عددهم اثنين وخمسين متدربا من الضباط والموظفين من المرتبة السادسة فاعلى .

٢ - المدربون العاملون بمعهد التوجيه المعنوي ، والملحقين بالمعهد للتدريب في البرنامج التدريبي لدورة الأمن وكذلك المدربون العاملون بادارة التخطيط والتدريب ، وقد بلغ عددهم سبعة وأربعون مدربا من مدنيين وعسكريين .

وصف مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من المدربين من طبقة الضباط الذين قاموا بالتدريب فعلا ، وتتراوح رتبهم من ملازم أول الى رتبة عقيد ، ومن طبقة المواظفين من كانت مراتبهم من المرتبة الثامنة فاعلى والذين سبق لهم أن حصلوا على دورة الأمن والاستخبارات والقيام بالتدريب الفعلي في البرنامج التدريبي ، المطلوب تقويم كفايته الداخلية النوعية .

أما من حيث المتدربين فقد شمل مجتمع الدراسة طبقة الضباط الذين تتراوح رتبهم من ملازم الى رتبة نقيب ، ومن طبقة الموظفين المدنيين من المرتبة السادسة وحتى العاشرة .

ثانيا : منهج الدراسة :

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، حيث وجد الباحث أن هذا المنهج يتناسب وطبيعة الدراسة ، لأنه يهتم كما اشار اليه (عمر ١٩٨١، ص١١٨) " بالدراسة العلمية لظروف مجتمع الدراسة ، وحاجاته ، بقصد تقويم انشائي للاصلاح " وكما أشار اليه (جابر وزميله ١٩٧٨ ، ص١٣٦) بانه " يهتم بوصف ما هو كائن وتفسيره " .

وما تسعى اليه هذه الدراسة ، هو التوصل الى الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي

لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض من وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين ، ومدى تزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات التي تعينهم على أداء عملهم الوظيفي .

وقد قام الباحث ببناء استبانتين الأولى توزع على المتدربين الملتحقين فعلا بالبرنامج التدريبي ، والآخر يوزع على المدربين القائمين على التدريب في لبرنامج التدريبي ، وتشتمل الاستبانتين على عناصر الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ، والتي حددها الباحث في كل من الأهداف ، ومحتوى المنهج ، والاشراف الاداري والتدريس ، والمواقف التدريسية ، والتقويم . وكان الهدف من هذا ، التعرف على الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن المنعقدة بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض ، من حيث الواقع الراهن ومستوى الأهمية التي ينبغي أن تكون عليه ، ومدى الاختلاف بين الواقع ومستوى الأهمية ، ثم بين واقع عناصر الكفاية الداخلية النوعية و أهميتها ، وذلك من وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي ، والتعرف أيضا على مدى القصور في واقع الكفاية والتي تكشف عنه آراء المدربين ، ومن ثم التوصية بتلافي جوانب القصور في حالة وجودها .

ثالثا : أدوات الدراسة :

نتيجة لحصول الباحث على دورة الأمن والاستخبارات ، وقيامه بممارسة التدريب في البرنامج التدريب بعد تخرجه لعدة سنوات أثناء انعقاده بمركز ومدرسة الأمن الخاص بالطائف ، ولما أن البرنامج التدريبي قد حدد عقده في معهد التوجيه المعنوي بالرياض ولم يطرأ عليه أي تغيير ، فقد رأى الباحث أن يستفيد مما درسة بكلية التربية بجامعة أم القرى ، ومن مطالعاته لبعض الدراسات التي أجريت حول البرمج التدريبية مثل (دراسة شريف وزميله ١٩٨٣) حول الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية و (دراسة الخطيب ١٩٨٦) حول اتجاهات حديثة في التدريب ، في تقويم الكفاية الداخلية النوعية لهذا البرنامج التدريبي ، وتحديد واقعها ، ومستوى أهميتها . ومن أجل ذلك ، فقد قام الباحث باتباع الخطوات التالية عند اعداد استبانته وهي :

١ - من خلال الدراسات السابقة كدراسة (الجلال ، ١٩٨٥) قام الباحث بتحديد عناصر الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن ، والتي تتمثل فيما يلي :

الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريبي ، المواقف التدريبية ، التقويم .

٢ - تم بناء استبانتين تتضمن كل منهما جانبين هما واقع الكفاية الداخلية النوعية ، ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية لكل من المدربين والمتدربين المشاركين بالبرنامج التدريبي ،

وصيغت فقراتها مبدئيا بمائة وعشرة فقرات ليخاطب فيها كل من المدربين والمتدربين بواقع اثنتين وعشرون فقرة لكل عنصر . مستعينا في بنائها بما جاء بالدراسات السابقة التي تطرقت الى جانب من جوانب هذه الدراسة ، مثل دراسة (الجلال ، ١٩٨٥) ، ودراسة (خطاب ، ١٩٨١) ، ودراسة (يوفين هيل وزملائه ، Hall Eugene. And Athare ١٩٧٦).

٣ - طرح الباحث خمس احتمالات للاجابة على كل فقرة من فقرات الاستبانتين تتمثل في الواقع بما يلي :

" دائما ، الى حد كبر ، الى حد ما ، نادرا ، لا يحدث "

وفي مستوى الأهمية تتمثل فيما يلي :

" مهم جدا ، مهم ، متوسط الأهمية ، غير مهم ، غير مهم اطلاقا "

٤ - اتبع الباحث لتقدير درجات الكفاية الداخلية النوعية ما يلي :

هناك مائة وخمسة عشر فقرة تشمل عناصر الكفاية الداخلية النوعية التي تتمثل في " الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية ، التقويم ، بواقع اثنتين وعشرون فقرة لكل عنصر ، ولكل فقرة خمس اجابات محتملة تتدرج من (صفر - ٤) . يحصل واقع الكفاية ومستوى الأهمية على أربعدرجات اذا ما اختار المدرب أو المتدرب الاجابة الأولى (دائما) من الاجابات الخمسعن كل فقرة ، ويحصل واقع الكفاية ومستوى الأهمية على ثلاث درجات اذا ما اختار المدرب أو المتدرب الاجابه الثانية (الى حد كبير) ، ويحصل واقع الكفاية ومستوى الأهمية على درجتين اذا ما اختار المدرب أو المتدرب الاجابة الثالثة (الى حد ما) ويحصل واقع الكفاية ومستوى الأهمية على درجة واحدة اذا ما اختار المدرب أو المتدرب الاجابة الرابعة (نادرا) ويحصل واقع الكفاية ومستوى الأهمية على (صفر) اذا ما اختار المدرب أو المتدرب الاجابة الخامسة (لا يحدث) .

٥ - عرض الباحث الاستبانتين في صورتهما المبدئية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بأقسامها الأربعة (الادارة والتخطيط التربوي ، وقسم علم النفس ، وقسم المناهج ، وقسم التربية الاسلامية) ، وقد أبدوا ملاحظاتهم على بعض الفقرات تم استبعادها بعد أن تم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين حولها والتي لم تحظ بقبول (٨٠٪) باستخدام المعادلة التالية :

$$\text{معامل الثبات (السؤال)} = \frac{ن}{ن - ١} \left(أ - \frac{١}{ن}\right)$$

(عبد الرحمن ، ١٩٨٣)

حيث ن = عدد احتمالات الاجابة

أ = أعلى تكرار نسبي .

واستقرت فقرات الاستبانتين على تسع وتسعون فقرة لكل منهما .

٦ - عرض الباحث الاستبانتين على عينة ممن قاموا بالتدريب في البرنامج التدريبي في البرنامج التدريبي لدورة الأمن وعددهم عشرة من الضباط والموظفين ، وقداجمعوا في ملاحظاتهم على غموض الفقرات التالية :

" ٦٤ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١ " في كلا الاستبانتين وجميعها ضمن فقرات عنصر المواقف التدريسية ، ثم تم توضيحها وأعيد عرضها مرة أخرى عليهم فلم يبد أي منهم ملاحظات اضافية ، مما يدل على وضوح فقرات الاستبانتين .

٧ - قام الباحث بعرض استبانة المتدربين بعد توضيح الفقرات الغامضة التي أشار اليها المدربون ، على عدد ممن التحقوا بالبرنامج التدريبي وعددهم خمسة من الضباط وخمسة من الموظفين ، وقام بشرح عبارات الاستبانة لهم في ضوء أهداف الدراسة ، بغرض معرفة مدى فهم عباراتها ، وعما اذا كان هناك صعوبة في معنى الفقرات ، وابداء ملاحظاتهم حولها ، فلم يبد أي منهم صعوبة في فهم الاستبانة مما يؤكد صدق الاستبانة .

صدق الاستبانة :

عرض الباحث الاستبانتين في صورتهما النهائية على مجموعة من المحكمين ممن اختيروا لتحكيم الاستبانتين في صورتهما المبدئية ، لمعرفة مدى صلاحيتهما في ضوء موضوع الدراسة ، وقد أجمع المحكمون على صحة الاستبانتين علميا ، حيث تضمن عنصر الأهداف (٢٠) فقرة ، وعنصر محتوى المنهج (٢٠) فقرة ، وعنصر الاشراف الاداري والتدريسي (٢٠) فقرة ، وعنصر المواقف التدريسية (٢٠) فقرة ، والتقويم (١٩) فقرة أنظر الملحق رقم (١) . والملحق رقم (٢) .

ثبات الاستبانتين:

١ - قام الباحث بتوزيع استبانة مجموعة المدربين بصورته النهائية على مدربي معهد التوجية المعنوي ، وادارة التخطيط والتدريب ممن كلفوا بالتدريب في المعهد ، وبعد انتهائهم من الاجابة عليها تم جمعها كاملة .

٢ - بالنسبة للمتدربين فقد قام الباحث بجمعهم في احدى صالات المعهد الدراسية وعددهم اثنان وخمسون متدربا من مدنيين وعسكريين ، وقام الباحث بتوضيح الهدف من

الاستبانة والدراسة ثم قرأ وشرح فقرات الاستبانة فقرة فقرة ، وبعد تأكده من عدم وجود صعوبة في فهم عبارات الاستبانة بدأ المتدربون بوضع استجاباتهم على الاستبانة ، وبعد انتهائهم قام الباحث بجمعها كاملة .

٣ - قام الباحث بعد جمع الاستبانتين بتفريغها في استمارات لمعالجتها احصائيا على ضوء تساؤلات الدراسة ، وأهدافها وحساب فروضها عن طريق الحاسب الآلي بجامعة أم القرى ، ثم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وهذه الطريقة تعتمد على معادلة كيودر ريتشاردسون كرونباخ التي تتميز بالبساطة العلمية والسهولة والسرعة كما أشار اليها (أحمد ١٩٨١م ، ص٢٤٢) والتي تتمثل صياغتها على النحو التالي :-

$$\text{معامل الفا } (\alpha) = \frac{\text{ن}}{\text{ن} - ١} \quad \frac{(١ - \text{مج ع}^٢\text{ك})}{\text{ع}^٢}$$

حيث ان ن = عدد فقرات الاستبيان

مج $ع^٢$ك = مجموع تباينات الفقرات .

$ع^٢$ = تباين الاستبيان الكلي .

ولقد أشارت نسبة معامل الثبات الفا التي حصل عليها الباحث الى أن معامل الثبات الخاص باستبانة المدربين ٩٥٪ ، ومعامل الثبات الخاص باستبانة المتدربين ٩٤٪ .

رابعا : الأسلوب الاحصائي :

لكي يقوم الباحث بالاجابة على أسئلة بحثه فقد ارتأ وضع معايير يحكم من خلالها على واقع الكفاية ومستوى أهميتها ، سواء على العناصر المكونة لها كل على حدة أو على الكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة كما يتصورها كل من المدربين والمتدربين ومن هذه المعايير ما يلي :

أ - تقدير درجات الاستبانة لكل من المدربين والمتدربين وفقا للأساس التالي :

الاستجابة	في الواقع والاهمية	دائما مهم جدا	الى حد كبير / مهم	الى حد ما متوسط الاهمية	نـادر غير مهم	لا يحدث غير مهم اطلاقا
الدرجـة		٤	٣	٢	١	صفر
الدرجة الكلية لكل عنصر		٨٠	٦٠	٤٠	٢٠	صفر

ولكون اقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على كل بعد من أبعاد الكفاية الداخليـة النوعيـة هـي (صـفر) وأكبر درجـة هـي (٨٠) فـان الباحث قد حدد النسـبة ٤٠٪ متوسـط استجابـات مـجتمع الدراسـة كنسبة معيارية يتم على ضوئها بناء معيار نسبي يحكم من خلاله على تقدير مستويات الكفاية الداخلية النوعية مستخدما المعادلة التالية .

$$\Delta = \frac{\text{ف} - \text{ف.}}{\sqrt{\frac{\text{ف.}(1-\text{ف.})}{\text{ن}}}}$$

(الصياد وزميلة ،ص١٧٢)

حيث ف = هي النسبة المستخرجة والتي تتخذ كمعيار بتقدير الكفاية .

ف. = هي النسبة المعيارية التي حددها الباحث وهي ٤٠٪ .

ن = عـدد الافـراد الذيـن اجـابوا عـلى فـقرات العناصـر المكونـة للكفايـة الداخـلية النوعية .

Δ = تـعبر عـن مستويات الدلالة لاختبار (ت) كما أشار اليها (عبد الجواد ١٩٨٣، ص٦٦٩) ، ملحق رقم (٣١) .

حيث تكون دالة عند (٠ر٠٥) اذا كانت مساوية للقيمة ١ر٩٨ ودرجة الحرية ١٠٠ .

وتكون دالة عند(٠ر٠١) اذا كانت مساوية للقيمة ٢ر٦٣ ودرجة الحرية ١٠٠ .

وتكون دالة عند(٠ر٠٠١)اذا كانت مساوية للقيمة ٣ر٣٩ ودرجة الحرية ١٠٠ .

وعلى ضوئها توصل الباحث الى المعيار النسبي التالي :

= اقل من ٤٠٪ يدل على انخفاض جدا في الواقع والأهمية للكفاية الداخلية النوعية

= ٤٠٪ - ٥٤٪ يدل على انخفاض في الواقع والأهمية للكفاية الداخلية النوعية .

= ٥٤٪ - ٥٩٪ يدل على أن الكفاية الداخلية النوعية وأهميتها متوسطة .

= ٥٩٪ - ٦٤٪ يدل على ارتفاع في واقع الكفاية الداخلية النوعية وأهميتها .

= ٦٤٪ فاعلى يدل على ارتفاع عالي لواقع الكفاية الداخلية النوعية وأهميتها للبرنامج التدريبي .

ب - للاجابة على أسئلة البحث الأربعة الأولى استخدم الباحث الخطوات التالية :

١ - تقدير درجات الكفاية الداخلية لكل عنصر لمجموعة المدربين ب (١٨٨) درجةوحسبت بضرب عدد المدربين البالغ (٤٧) في أعلى درجة استجابة وهي (٤) .

٢ - تقدير درجات الكفاية الداخلية لكل عنصر لمجموعة المتدربين ب (٢٠٨) درجة وحسبت بضرب عدد المتدربين البالغ (٥٢) في أعلى درجة استجابة وهي (٤).

٣ - تقدير درجات الكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة للمدربين ب (٩٤٠) درجة حسبت بضرب درجات كل عنصر في عدد عناصر الكفاية الداخلية النوعية التي عددها (٥)

٤ - تقدير درجات الكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة للمتدربين ب (١٠٤٠) درجة حسبت بضرب درجات كل عنصر في عدد عناصر الكفاية الداخلية النوعية التي عددها (٥)

٥ - حساب التكرار الفعلي لكل استجابة على كل عنصر من عناصر الاستبيان .

٦ - حساب النسبة المئوية لكل استجابة على كل عنصر من عناصر الاستبيان .

٧ - حساب التقدير لكل عنصر ، وكذلك التقدير للكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة ، ويتم حساب التقدير لكل عنصر بضرب التكرار في الاستجابة التي تقع تحتها ومن ثم جمعها فيتمثل لدينا تقدير المستجيب لدرجات العنصر . أما حساب التقدير للكفاية الداخلية النوعية فيتم جمع التقديرات لكل عنصر فيتمثل لدينا تقدير واقع الكفاية أو مستوى الأهمية .

٨ - لايجاد النسبة المئوية لكل عنصر أو للكفاية الداخلية النوعية بصفة عامةتستخدم المعادلة التالية :

$$\text{نسبة واقع الكفاية وأهميتها} = \text{مج} \frac{(\text{ت} \times \text{س})}{\text{ن} \times 4} \times 100$$ (السيد ١٩٧٩، ص٨٠).

حيث ت = التكرار .

س= الاستجابة في الواقع والأهمية .

ن = عدد مجتمع الدراسة .

٤ = القيمة المثالية التي نقصد بها أكبر درجة للاستجابة .

ج - قام الباحث باستخراج جميع المعلومات الاحصائية لنتائج الدراسة باستخدام حزم البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الموجودة بالحاسب الآلي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة مستخدما (كا ٢) للتعرف على الدلالة الاحصائية لاظهار الفروق بين مجتمع الدراسة من المدربين والمتدربين والمدنيين والعسكريين الملتحقين بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي ، ومعرفة درجة الاتفاق ، والاختلاف بينهم حول واقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية ، واختبار (كا ٢) كما أشار اليه (السيد ١٩٧٩ ، ص٤٩٨) "من اهم اختبارات الدلالة الاحصائية ، وأكثرها شيوعا ، لأنه من مقاييس التوزيعات الحرة ، والتي تحسب لكل خلية من خلايا أي جدول تكراري ، والأصل في (كا ٢)انه مقياس لمدى الاختلاف لتكرار المشاهد أو الواقعي عند التكرار المحتمل أو المتوقع، وهي في الواقع مجموع مربعات انحرافات التكرار المتوقع ، ثم تنسب مربعات الانحراف بعد ذلك الى التكرار المتوقع .

هذا وكلما زاد هذا الانحراف زادت تبعا لذلك الفروق بين التكرارين الواقعي والمتوقع واصبح طبقا لهذه الزيادة متمايزا عن الصفر الاحصائي " .

والمعادلة التالية تبين الطريقة العامة لحساب (كا ٢).

$$\text{كا}^{2} = \text{مج}\ \frac{(\text{ت و} - \text{ت م})^{2}}{\text{ت م}}$$

(السيد ١٩٧٩ ، ص ٤٩٩)

حيث مج = المجموع .

ت و = التكرار الواقعي .

ت م = التكرار المتوقع .

ويدل بسط المعادلة (ت و - ت م) ٢ على مربع انحرافات التكرار الواقعي عن التكرار المتوقع .

الفصـــل الرابـع

- تحليل النتائج وتفسيرها .
- مناقشـــة النتائــج .
- ملخص نتائج الدراسـة .
- التوصيـــــات .

٦٧ ٥٩ -- **(عرض نتائج الدراسة)** --

قام الباحث بتطبيق الاستبانتين على كل من المدربين و المتدربين المشاركين فعلا في البرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض ، وذلك بعد انتهاء الدورة مباشرة ، بقصد التعرف على وجهة نظرهم في واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ومستوى الأهمية التي ينبغي أن تكون عليه الكفاية ، وفيما يلي يعرض الباحث نتائج الدراسة على النحو التالي :

٢٥١ *أولا : واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين .

ثانيا : مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين .

ثالثا : واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين .

رابعا : مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورى الأمن من وجهة نظر المتدربين .

خامسا : أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهو نظر المدربين والمتدربين .

سادسا : أوجه الاختلاف بين مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة المدربين والمتدربين .

سابعا : أوجه الاختلاف بين الواقع والأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين .

ثامنا : أوجه الاختلاف بين الواقع والأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين .

أولا - واقع الكفاية الداخلية النوعية من وجهة نظر المدربين :

للتوصل الى واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين قام الباحث بوضع عناصر الكفاية الداخلية النوعية والمتمثلة في الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، المواقف التدريسية ، التقويم في جدول ، موضحا فيه الدرجة ، والتكرار الفعلي والتكرار النسبي والتقدير الذي يراه المدرب لكل عنصر من عناصر الكفاية الداخلية النوعية وذلك عن طريق التكرار الفعلي في درجة الاستجابة . والجدول رقم (١) يوضح ذلك :

جدول رقم (١)

يوضح استجابات و تقديرات المدربين للكفاية الداخلية النوعية و عناصرها

عناصر الكفاية	واقع الكفاية الداخلية النوعية للمدربين										التقدير	النسبة
	٤		٣		٢		١		صفر			
	دائما		الى حد كبير		الى حد ما		نادرا		لا يحدث		الدرجة × التكرار	
	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الأهداف	-	-	١٣	٢٨	٣٠	٦٤	٤	٨	-	-	١٠٣	٥٥
محتوى المنهج	-	-	٣	٦	٣٤	٧٣	١٠	٢١	-	-	٨٧	٤٦
الاشراف الاداري أو التدريسي	-	-	٩	١٩	٢٧	٥٨	١١	٢٣	-	-	٩٢	٤٩
المواقف التدريسية	-	-	٧	١٥	٢١	٤٥	١٩	٤٠	-	-	٨٢	٤٤
التقويم	-	-	٦	١٣	٢٤	٥١	١٧	٣٦	-	-	٨٣	٤٤
واقع الكفاية الداخلية للمدربين	-	-	٣٨	١٦	١٣٦	٥٨	٦١	٢٦	-	-	٤٤٧	٤٨

١- الأهداف :

اذا نظرنا الى عنصر الأهداف من حيث الواقع في الجدول رقم (١) يتضح أن ٦٤ ٪ من

المدربين يرون أن الأهداف قد تحققت الى حد ما ، ويرى ٢٨ ٪ من المدربين أن الأهداف قد تحققت الى حد كبير من خلال انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٨ ٪ فقط من المدربين انها لم تتحقق .

وبحساب نسبة تحقق الأهداف من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٥٥ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة نجد أن واقع كفاية الأهداف كما يراه المدربون فى الواقع متوسط .

٢- محتوى المنهج :

بالنظر الى واقع عنصر محتوى المنهج في الجدول رقم (١) يتبين أن ٧٣ ٪ من المدربين يرون أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج الى حد ما ، ويرى ٦ ٪ فقط من المدربين أن محتوى المنهج في البرنامج التدريبي يحقق أهداف البرنامج الى حد كبير ، بينما يرى ٢١ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج لا يحقق اهداف البرنامج التدريبي من خلال انعقاده بمعهد التوجيه المعنوي .

وبحساب نسبة واقع محتوى المنهج ومدى تحقيقه لأهداف البرنامج التدريبي من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٤٦ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة نجد أن تحقيق المنهج لأهداف البرنامج منخفض.

٣- الاشراف الاداري والتدريسي :

يتبين من الجدول رقم (١) أن ٥٨ ٪ من المدربين يرون أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بواجباته المناطة به الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٢٣ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي لم يقم بواجباته المناطة به ، بينما يرى أن ١٩ ٪ فقط من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بواجباته الى حد كبير نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

وبحساب واقع الاشراف الاداري والتدريسي من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجده ٤٩ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع الاشراف الاداري والتدريسي منخفض ولم يقم بواجباته المناطة خلال انعقاد البرنامج التدريبي .

٤- المواقف التدريسية :

بالنظر الى عنصر المواقف التدريسية من حيث الواقع في الجدول (١) يتضح أن ٤٥ ٪ من المدربين يرون أن المواقف التدريسية قد استخدمت بشتى أنواعها وأساليبها

أثناء انعقاد البرنامج التدريبي الى حد ما ، ويرى ١٥ ٪ فقط من المدربين أن المواقف التدريسية قد استخدمت الى حد كبير ، بينما يرى ٤٠ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية لم تستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

وبحساب واقع استخدام المواقف التدريسية من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة الدراسة نجده ٤٤ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن استخدام المواقف التدريسية منخفض أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

٥- التقويم :

اذا نظرنا الى واقع التقويم في الجدول (١) يتضح أن ٥١ ٪ من المدربين يرون انه قد استخدم الى حد ما ، ويرى ٣٦ ٪ من المدربين أن التقويم لم يستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ١٣ ٪ فقط من المدربين أن التقويم استخدم خلال انعقاد البرنامج التدريبي الى حد كبير .

وبحساب واقع التقويم من خلال آراء المدربين وتقديراتهم المتحصل عليها من أداة الدراسة نجده ٤٤ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن استخدام التقويم منخفض أثناء انعقاد البرنامج .

٦- واقع الكفاية الداخلية النوعية للمدربين :

اذا نظرنا من خلال الجدول رقم (١) الى واقع الكفاية الداخلية النوعية كما يراها المدربون نجد أن ٥٨ ٪ من المدربين يرون أن واقع الكفاية الداخلية النوعية تتلاءم الى حد ما مع ما يتطلبه المتدربون من معلومات ومهارات وخبرات تساعدهم على أدائهم الوظيفى بكفاءة عالية ، ويري ٢٦ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية نادرا ما يتلاءم مع ما يحتاجه المتدربون من معلومات ومهارات وخبرات تساعدهم على أدائهم الوظيفى بكفاءة عالية ، بينما يرى ١٦ ٪ فقط من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية يتلاءم الى حد كبير مع ما يتطلبه المتدربون من معلومات ومهارات وخبرات تساعدهم على أدائهم الوظيفي بكفاءةعالية وبحساب نسبة واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي بصفة عامة كما يراها المتدربون وجدت ٤٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بصفة عامة منخفضة .

ثانيا - مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين :

للتوصل الى مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين ، قام الباحث بوضع جدول لعناصر الكفاية الداخلية النوعية والمتمثلة في الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، المواقف التدريسية ، التقويم ، موضحا الدرجة ، والتكرار ، والنسب المئوية ، والتقدير الذي يراه المدرب لكل عنصر من عناصر الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن .

جدول رقم (٢)
يوضح استجابات و تقديرات المتدربين حول مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن

عناصر الكفاية	مستوى الأهمية للكفاية بالنسبة للمدربين										التقدير الدرجة × التكرار	النسبة
	٤ مهم جدا		٣ مهم		٢ متوسط الأهمية		١ غير مهم		صفر غير مهم اطلاقا			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الأهداف	٥	١١	٤٢	٨٩	-	-	-	-	-	-	١٤٦	٧٧
محتوى المنهج	٤	٩	٢٦	٥٥	١٧	٣٦	-	-	-	-	١٢٨	٦٨
الاشراف الاداري و التدريسي	٢	٤	٤٥	٩٦	-	-	-	-	-	-	١٤٣	٧٦
المواقف التدريسية	-	-	٢٨	٦٠	١٩	٤٠	-	-	-	-	١٢٢	٦٥
التقويم	٥	١١	٣٩	٨٣	٣	٦	-	-	-	-	١٤٣	٧٦
مستوى الأهمية الكفاية الداخلية	١٦	٧	١٨٠	٧٧	٣٩	١٦	-	-	-	-	٦٨٢	٧٣

١- الأهداف :

يتضح من الجدول (٢) أن ٨٩ ٪ من المدربين يرون أن الأهداف مهمة ، ويرى ١١٪

فقط من المدربين انها مهمة جدا ، وبحساب نسبة مستوى أهمية الأهداف من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة الدراسة وجدت ٧٧ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن عنصر الأهداف من حيث الأهمية مهم جدا .

٢- محتـــوى المنهج :

بالنظر الى عنصر محتوى المنهج من حيث الأهمية في الجدول (٢) يتضح أن ٥٥ ٪ من المدربين يرون أن محتوى المنهج مهم ، ويرى ٣٦ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج متوسط الأهمية ، بينما يرى ٩ ٪ فقط من المدربين أن محتوى المنهج مهم جدا .

وبحساب نسبة مستوى أهمية محتوى المنهج من خلال أراء المدربين المتحصل عليها من اداة البحث ، وجدت ٦٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن عنصر محتوى المنهج من حيث الأهمية مهم جدا .

٣- الاشراف الاداري والتدريسي :

يتبين من الجدول (٢) أن ٩٦ ٪ من المدربين يرون أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم ، ويرى ٤ ٪ فقط من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي مهما جدا .

وبحساب نسبة مستوى الأهمية للأشراف الاداري والتدريسي من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة الدراسة نجدها ٧٦ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن عنصر الاشراف الاداري والتدريسي من حيث الأهمية مهم جدا .

٤- المواقف التدريسية :

بملاحظة عنصر المواقف التدريسية في الجدول (٢) من حيث الأهمية اتضح أن ٦٠ ٪ من المدربين يرون أن استخدام عنصر المواقف التدريسية مهم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٤٠ ٪ من المدربين أنه متوسط الأهمية .

وبحساب نسبة مستوى الأهمية لعنصر المواقف التدريسية من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٦٥ ٪ وطبقا للمعايير الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن عنصر المواقف التدريسية مهم جدا .

٥- التقويـــم :

بالنظر الى عنصر التقويم من حيث الأهمية في الجدول (٢) يتضح أن ٨٣ ٪ من المدربين يرون أن التقويم مهم ، ويرى ١١ ٪ فقط من المدربين أن التقويم مهم جدا ، بينما يرى ٦ ٪ فقط من المدربين أن التقويم متوسط الأهمية .

وبحساب نسبة أهمية التقويم من خلال آراء المدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٧٦ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن عنصر التقويم مهم جدا .

٦- مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي من وجهة نظر المدربين

من خلال الجدول (٢) يتضح أن ٧٧ ٪ من المدربين يرون أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي بصفة عامة مهمة ، ويرى ١٦ ٪ من المدربين انها متوسطة الأهمية ، بينما يرى ٧ ٪ من المدربين فقط أنها مهمه جدا ، وبحساب نسبة مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي من وجهة نظر المدربين نجد أنها ٧٣ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن مستوى أهمية البرنامج التدريبي مهمه جدا .

ثالثا - واقع الكفاية الداخلية النوعية من وجهة نظر المتدربين :

للتوصل الى واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين قام الباحث بوضع جدول لعناصر الكفاية الداخلية النوعية والمتمثلة في الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، المواقف التدريسية موضحا فيها ، الدرجة ، والتكرار ، والنسبة المئوية ، والتقدير الذي يراه المتدرب لكل عنصر من عناصر الكفاية الداخلية النوعية .

جدول رقم (٣)

يوضح استجابات و تقديرات المتدربين لواقع الكفاية الداخلية النوعية و عناصرها

عناصر الكفاية	واقع الكفاية الداخلية النوعية للمدربين										التقدير	النسبة
	٤		٣		٢		١		صفر			
	دائما		الى حد كبير		الى حد ما		نادرا		لا يحدث		الدرجة × التكرار	
	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الأهداف	-	-	١٥	٢٩	٣٢	٦٢	٥	٩	-	-	١١٤	٥٥
محتوى المنهج	-	-	٧	١٤	٣٤	٦٥	١١	٢١	-	-	١٠٠	٤٨
الاشراف الاداري أو التدريس	-	-	٢٠	٣٨	٢٨	٥٤	٤	٨	-	-	١٢٠	٥٨
المواقف التدريسية	-	-	١	٢	٣٤	٦٥	١٧	٣٣	-	-	٨٨	٤٢
التقويم	-	-	٤	٨	٣٠	٥٨	١٨	٣٤	-	-	٩٠	٤٣
واقع الكفاية الداخلية للمدربين	-	-	٤٧	١٨	١٥٨	٦١	٥٥	٢١	-	-	٥١٢	٤٩

١- الأهداف :

اذا نظرنا الى عنصر الأهداف من حيث الواقع في الجدول (٣) يتضح أن ٦٢ ٪ من المتدربين يرون أن الأهداف قد تحققت الى حد ما من خلال انعقاد البرنامج

التدريبي ، ويرى ٢٩ ٪ من المتدربين أن الأهداف تحققت الى حد كبير ، ويرى ٩ ٪ فقط من المتدربين أن الأهداف لم تتحقق من خلال انعقاد البرنامج التدريبي وبحساب نسبة الواقع لعنصر الأهداف من خلال آراء المتدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٥٥ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع عنصر الأهداف متوسط .

٢- محتوى المهج :

يوضح الجدول (٣) ان ٦٥ ٪ من المتدربين يرون أن محتوى المنهج من حيث الواقع قد حقق أهداف البرنامج التدريبي الى حد ما ، بينما يرى ٢١ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج لا يحقق اهداف البرنامج التدريبي . وبحساب نسبة واقع عنصر محتوى المنهج من خلال آراء المتدربين المتحصل عليها من أداة الدراسة نجده ٤٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع عنصر محتوى المنهج منخفض في كفايته لتحقيق اهداف البرنامج .

٣- الاشراف الاداري والتدريسي :

من خلال الجدول رقم (٣) يرى ٥٤ ٪ من المتدربين أن عنصر الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بواجباته المناطة به من حيث الواقع الى حد ما ، ويرى ٣٨ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بواجباته المناطة به خلال انعقاد البرنامج التدريبي الى حد كبير ، بينما يرى ٨ ٪ فقط من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي لم يقم بواجباته خلال انعقاد البرنامج التدريبي . وبحساب نسبة واقع عنصر الاشراف الاداري والتدريسي من خلال آراء المتدربين المتحصل عليها من أداة البحث نجده ٥٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع كفاية الاشراف الاداري متوسطة .

٤- المواقف التدريسية :

بالنظر الى عنصر المواقف التدريسية من حيث الواقع في الجدول (٣) يتضح أن ٦٥ ٪ من المتدربين يرون أن المواقف التدريسية ، قد استخدمت الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٣ ٪ من المتدربين أن المواقف التدريسية لم تستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٢ ٪ فقط من المتدربين أن المواقف التدريسية قد استخدمت أثناء انعقاد البرنامج التدريبي الى حد كبير .

وبحساب نسبة واقع عنصر المواقف التدريسية من خلال آراء المتدربين المتحصل

عليها من أداة البحث نجده ٤٢ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن الكفاية لواقع المواقف التدريسية منخفض.

٥- التقويـــم :

اذا نظرنا الى عنصر التقويم من حيث الواقع في الجدول (٣) يتضح أن ٥٨ ٪ من المتدربين يرون أن التقويم قد استخدم الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٨ ٪ فقط من المتدربين أن التقويم استخدم الى حد كبير ، بينما يرى ٣٤ ٪ من المتدربين أن التقويم لم يستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

وبحساب نسبة واقع الكفاية لعنصر التقويم من خلال تقديرات المتدربين المتحصل عليها . من أداة الدراسة نجده ٤٣ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يتضح انخفاض في الكفاية لواقع عنصر التقويم .

٦- واقع الكفاية الداخلية النوعية للمتدربين :

اذا نظر الى واقع الكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة كما يراه المتدربون من خلال الجدول (٣) يتضح أن ٦١ ٪ من المتدربين يرون أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج المتدربين يتلاءم الى حد ما مع ما يتطلبه المتدربون من معلومات ومهارات وخبرات تساعدهم على اداء عملهم بكفاءة عاليه ، ويرى ٢١ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج بصفة عامه نادرا ما يزودهم بالمعلومات والمهارات والخبرات التى تساعدهم على ادائهم الوظيفى بكفاءة عالية ، بينما يرى ١٨ ٪ فقط من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي متلاءم الى حد كبير مع ما يتطلبه المتدربون من معلومات ومهارات وخبرات تساعدهم على اداة عملهم بكفاءة عالية .

وبحساب نسبة واقع الكفاية الداخلية بصفة عامة من خلال آراء المتدربين المتحصل عليها من أدارة البحث نجده ٤٩ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج بصفة عامة منخفضة .

رابعا - مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين :

للتوصل الى مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية من وجهة نظر المتدربين ، قام الباحث بوضع جدول موضحا فيه عناصر الكفاية ، والدرجة ، والتكرار ، والنسب المئوية ، والتقديرات التي يراها المتدرب لكل عنصر من عناصر الكفاية الداخلية النوعية .

جدول رقم (٤)
يوضح استجابات و تقديرات المتدربين لمستوى أهمية عناصر الكفاية الداخلية النوعية

عناصر الكفاية	مستوى الأهمية للمتدربين										التقدير	النسبة
	٤		٣		٢		١		صفر		الدرجة × التكرار	
	مهم جدا		مهم		متوسط الأهمية		غير مهم		غير مهم اطلاقا			
	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
الأهداف	٦	١٢	٤٦	٨٨	-	-	-	-	-	-	١٦٢	٧٨
محتوى المنهج	٤	٨	٤٦	٨٨	٢	٤	-	-	-	-	١٥٨	٧٦
عنصر الاشراف الادري والتدريسي	٦	١٢	٤٦	٨٨	-	-	-	-	-	-	١٦٢	٧٨
المواقف التدريسية	-	-	٤٨	٩٢	٤	٨	-	-	-	-	١٥٢	٧٣
التقويم	٢	١٣	٤٤	٨٥	١	٢	-	-	-	-	١٦٢	٧٨
مستوى الكفاية الداخلية	٢٣	٩	٢٣٠	٨٨	٧	٣	-	-	-	-	٧٩٦	٧٧

١- الأهداف :

من خلال الجدول (٤) يتضح أن ٨٨ ٪ من المتدربين يرون أن الأهداف من حيث الأهمية مهمة ، بينما يرى ١٢ ٪ فقط من المتدربين أنها مهمة جدا وبحساب نسبة مستوى الأهمية لعنصر الأهداف من خلال تقديرات المتدربين له والمتحصل عليها من أداة البحث

نجدها ٧٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن أهمية الأهداف كما قدرها المتدربون مهمة جدا .

٢- محتوى المنهج :

بالنظر الى عنصر محتوى المنهج من حيث الأهمية في الجدول (٤) يتضح أن ٨٨ ٪ من المتدربين يرون أن محتوى المنهج مهم لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ٨ ٪ فقط من المتدربين أن محتوى المنهج مهم جدا ، بينما يرى ٤ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج متوسط الأهمية .

وبحساب نسبة أهمية محتوى المنهج من خلال تقديرات المتدربين لها والمتحصل عليها من اداة البحث نجدها ٧٦ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن مستوى اهمية محتوى المنهج كما قدرها المتدربون مهمة جدا .

٣- الاشراف الاداري والتدريسي :

بالنظر الى عنصر الاشراف الاداري والتدريسي من حيث الأهمية في الجدول (٤) يتضح أن ٨٨ ٪ من المتدربين يرون أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم ، بينما يرى ١٢٪ فقط من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم جدا .

وبحساب نسبة مستوى أهمية الاشراف الاداري والتدريسي نجدها ٧٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن مستوى أهمية الاشراف الاداري والتدريسي كما قدرها المتدربون مهمة جدا .

٤- المواقف التدريسية :

اذا نظرنا الى عنصر المواقف التدريسية من حيث الأهمية في الجدول (٤) يتضح أن٩٢ ٪ من المتدربين يرون أن المواقف التدريسية مهمة ، بينما يرى ٨ ٪ فقط أن المواقف التدريسية متوسطة الأهمية .

وبحساب نسبة مستوى الأهمية للمواقف التدريسية من خلال تقديرات المتدربين والمتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٧٣ ٪ ، وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسةيلاحظ أن مستوى الأهمية للمواقف التدريسية كما قدرها المتدربون مهم .

٥- التقويم :

من خلال الجدول (٤) وبالنظر الى عنصر التقويم من حيث الأهمية يتضح أن ٨٥ % من المتدربين يرون أن التقويم مهم ، ويرى ١٣ % فقط من المتدربين أن

التقويم مهم جدا ، بينما يرى ٢ ٪ فقط من المتدربين أن التقويم متوسط الأهمية .

وبحساب نسبة الأهمية للتقويم من خلال تقديرات المتدربين لها والمتحصل عليها من أداة البحث نجدها ٧٨ ٪ وطبقا للمعيار الذي وضعته الدراسة يلاحظ أن نسبة مستوى التقويم مهمة جدا كما تصورها المتدربون .

٦- مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية من وجهة نظر المتدربين :

اذا نظرنا من خلال الجدول (٤) الى مستوى الأهمية الداخلية النوعية بصفة عامة من وجهة نظر المتدربين نجد أن ٨٨ ٪ من المتدربين يرون أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية مهم ، ويرى ٩ ٪ من المتدربين أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية مهم جدا ، بينما يرى ٣ ٪ من المتدربين أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية متوسط الأهمية .

وبحساب نسبة مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من خلال تقديرات المتدربين المتحصل عليها من اداة الدراسة نجدها ٧٧ ٪ وطبقا للمعيار الذى وضعته الدراسة يلاحظ أن نسبة مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية مهمه جدا .

اما للاجابة على تساؤلات البحث من السؤال الخامس الى السؤال الثامن ، فقد استخدم الباحث اختبار (كا ^{2}) للدلالة الاحصائية اللابرمتريه ، وذلك لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول واقع وأهمية الكفاية الداخلية النوعية ، ولمزيد من التفصيل فان الباحث يقارن عناصر الكفاية الداخلية النوعية بعضها ببعض ، بحيث يقابل عنصر الأهداف كما يراه المدربون نظيره الآخر لما يراه المتدربون ومن ثم يقارن المجموع لكل العناصر سواء في الواقع أو في الأهمية لدى المدربين بنظيره لدى المتدربين وليكن ذلك على النحو التالي :

١-الأهداف في الواقع لدى كل من المدربين والمتدربين :

جـــدول رقــم (٥)

يـــوضح واقع الأهـــداف كمـــا يتصورها المتدربون و المدربون

المستـــوى	مـــدربون		متدربـــــون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	١٣	٢٨ ٪	١٥	٢٩ ٪
الى حد مـا	٣٠	٦٤ ٪	٣٢	٦٢ ٪
نـــــادرا	٤	٨ ٪	٥	٩ ٪
قيمـــة كا ٢	١,٦٥٤			
درجـة الحريـة	٢			
مستـوى الدلالة	غيـــر دالـــة			

يتضح من الجـدول (٥) واقـع استجابات المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورى الأمن حول عنصر الأهداف ، حيث نجد أن ٨ ٪ من المدربين فقط يشيرون الـى أن الأهـداف نـادرا مـا تـتحقق خـلال انعقاد البرنامـج التدريـبي ، ويـرى ٢٨ ٪ من المتدربين أن الأهـداف قـد تحققت الى حد كبير ، ويرى ٦٤ ٪ من المدربين أن الأهداف قد تـحققت الى حـد مـا ، بينما في المقابل لدى المتدربين نجد أن ٩ ٪ منهم يشيرون الـى أن الأهـداف نـادرا مـا تـتحقق خـلال انعقـاد البرنامـج التدريـبي ، ويـرى ٢٩ ٪ مـن المتـدربين أن الأهـداف قـد تحققت الى حد كبير ، ويرى ٦٢ ٪ من المتدربين أن الأهـداف قـد تـحققت الى حـد مـا . وبتـطبيق اختبار (كا ٢) لايجاد الفروق ، تبين عدم وجود فروقا ذات دلالة احصائية بين استجابات المدربين والمتدربين حيث بلغت نتيجة (كـا ٢) ١,٦٥٤ عنـد درجة حريـة (٢) . ممـا يـدل عـلى اتفـاق كـل مـن المتـدربين والمتدربين حول تصورهم لواقع الأهداف أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

٢- محتوى المنهج في الواقع لدى كل من المدربين والمتدربين

جدول رقم (٦)

يوضح واقع محتوى المنهج كما يراه المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	٣	٦ ٪	٧	١٤ ٪
الى حد ما	٣٤	٧٣ ٪	٣٤	٦٥ ٪
نادرا	١٠	٢١ ٪	١١	٢١ ٪
قيمة كا ٢	١,٤٠١			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	غير دالة			

يبين الجدول (٦) واقع استجابات كل من المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول عنصر محتوى المنهج ، حيث نجد أن ٢١ ٪ من المتدربين يشيرون الى أن محتوى المنهج نادرا ما يحقق الأهداف ، ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم ، ويرى ٦ ٪ من المدربين فقط أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي ، ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم الى حد كبير ، ويرى ٧٣ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج قد حقق أهداف البرنامج التدريبي ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم الى حد ما .

بينما نجد في المقابل أن ٢١ ٪ من المتدربين يشيرون الى أن محتوى المنهج نادرا ما يحقق أهداف البرنامج المتدريبي ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم ، ويرى ١٤ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم الى حد كبير ، بينما يرى ٦٥ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي ويتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم الى حد ما .

وبتطبيق اختبار (كا ٢) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول

عنصر محتوى المنهج اتضح أنه لايوجد فروقا ذات دلالة احصائية مما يدل على اتفاقهم حول تصورهم لواقع محتوى المنهج حيث بلغت نتيجة كا ٢ (١,٤٠١) عند درجة حرية (٢) .

٣- الاشراف الاداري والتدريسي في الواقع كما يتصوره المدربون والمتدربون :

جدول رقم (٧)

يوضح واقع استجابات المدربون و المتدربون حول عنصر الاشراف الاداري و التدريسي

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	٩	١٩ ٪	٢٠	٣٨ ٪
الى حد ما	٢٧	٥٨ ٪	٢٨	٥٤ ٪
نادرا	١١	٢٣ ٪	٤	٨ ٪
قيمة كا ٢	٧,٢٣٢			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	دالة			

يتبين من الجدول (٧) واقع استجابات كل من المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول عنصر الاشراف الاداري والتدريسي ، حيث نجد أن ٢٣ ٪ من المدربين يشيرون الى أن الاشراف الاداري والتدريسي نادرا ما يقوم بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ١٩ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم الى حد كبير بواجباته المناطة به نحوتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ويرى ٥٨ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم الى حد ما بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، بينما في المقابل لدى المتدربين نجد أن ٨ ٪ منهم يشيرون الى أن الاشراف الاداري والتدريبي نادرا ما يقوم

بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٨ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم الى حد كبير بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ٥٤ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم الى حد ما بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، وبتطبيق اختبار (كا[٢]) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول تصورهم لواقع الاشراف الاداري والتدريسي تبين وجود فروقا ذات دلالة احصائية حيث بلغت نتيجة كا ٢ (٧,٢٣٢) عند درجة (٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ويعزو الباحث هذا الاختلاف بين واقع استجابات المدربين والمتدربين الى ادراك المدربين اهمية الأشراف الاداري والتدريسي ومعايشتهم للوضع القائم بالمعهد جعلهم يعطون حكما موضوعيا افضل من المتدربين الذين قد لايدركون واجبات المشرف الاداري وعضو هيئة التدريس.

٤- المواقف التدريسية كما يدركها المدربون والمتدربون :

جدول رقم (٨)

يوضح واقع المواقف التدريسية كما يدركها المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	٧	١٥ ٪	١	٢ ٪
الى حد ما	٢١	٤٥ ٪	٣٤	٦٥ ٪
نادرا	١٩	٤٠ ٪	١٧	٣٣ ٪
قيمة كا[٢]	١٩,٨٥٩			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	دالة عند ٠,٠١			

تبين من الجدول (٨) واقع استجابات كل من المدربين والتدربين المشاركين في

البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول المواقف التدريسية ، حيث نجد أن ٤٠ ٪ من المدربين يشيرون الى أن المواقف التدريسية نادرا ما تستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ١٥ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد كبير ، ويرى ٤٥ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما في المقابل لدى المتدربين نجد أن ٣٣ ٪ من المتدربين يشيرون الى أن المواقف التدريسية نادرا ما استخدمت أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٢ ٪ من المتدربين فقط أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد كبير ، بينما يرى ٦٥ ٪ من المتدربين أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد ما ، أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، وبتطبيق اختبار (كا ٢)لايجاد الفروق بين استجابات المدربين و المتدربين أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١)حيث كانت نتيجة (كا٢)(١٩,٨٥٩) عند درجة حرية (٢) ، والباحث يعزو الاختلاف الى ادراك المدربين للوضح القائم في المعهد وشعورهم بعدم ادراكهم للحدود الفاصلة بين المواقف التي تتمثل في الفرق بين طريقة التدريس ، وأسلوب التدريس ، واستراتيجية التدريس ، وعدم توفر الوسائل التعليمية المكملة للمواقف التدريسية .

٥- التقويم كما يدركه المدربون والمتدربون :

جدول رقم (٩)

يوصح واقع التقويم كما يدركها المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	٦	١٣ ٪	٤	٨ ٪
الى حد ما	٢٤	٥١ ٪	٣٠	٥٨ ٪
نادرا	١٧	٣٦ ٪	١٨	٣٤ ٪
قيمة كا ٢	٠,٨٤٧			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	غير دالة			

يتضح من الجدول (٩) واقع استجابات المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورى الأمن حول عنصر التقويم ، حيث نجد أن ٣٦ ٪ من المدربين يشيرون الى أن التقويم نادرا ما ستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي، ويرى ١٣ ٪ من المدربين فقط أن التقويم استخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي الى حد كبير ، ويرى ٥١ ٪ من المدربين أن التقومي استخدم الى حد ما ، أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما في المقابل نجد أن ٣٤ ٠/٠ من المدربين يشيرون الى أن التقويم نادرا ما استخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٨ ٪ من المتدربين فقط أن التقويم استخدم الى حد كبير ، بينما يرى ٥٨ ٪ من المتدربين أن التقويم استخدم الى حد ما ، أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، وبتطبيق اختبار (كا ^{2}) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين ، والمتدربين ، تبين أنه لا توجد فروقا ذات دلالة احصائية بين استجاباتهم مما يدل على اتفاقهم في وجهة النظر بأن التقويم لم يستخدم على الوجه المطلوب أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

٦- واقع الكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة كما يدركها المدربون والمتدربون :

جدول رقم (١٠)

يوصح واقع الكفاية الداخلية النوعية كما يدركها المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
الى حد كبير	٣٨	١٦ ٪	٤٧	١٨ ٪
الى حد ما	١٣٦	٥٨ ٪	١٥٨	٦١ ٪
نادرا	٦١	٢٦ ٪	٥٥	٢١ ٪
قيمة كا ^{2}	١,٦٥٤			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	غير دالة			

يوضح الجدول (١٠) واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن كما يدركها المدربون والمتدربون المشاركون في البرنامج التدريبي ، حيث نجد أن ١٦ ٪ من المدربين يشيرون الى أن واقع الكفاية الداخلية النوعية مرتفعة الى حد كبير ، ويرى ٢٦ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية منخفض ونادرا ما يزود المتدربين بالمعلومات ، والخبرات ، والمهارات التي تتلاءم مع ما يحتاجونه لعملهم الوظيفي ، ويرى ٥٨ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية يزود الى حد ما المتدربين بالمعلومات ، والخبرات اللازمة لقيامهم بعملهم الوظيفي ، وبكفاءة عالية ، وفي المقابل يرى ٢١ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن منخفض ، ونادرا ما يزود المتدربين بالمعلومات ، والمهارات ، والخبرات التي تعينهم على أدائهم الوظيفي ، ويرى ١٨ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية مرتفع الى حد كبير ويقوم بتزويد المتدربين بما يحتاجونه من معلومات ومهارات وخبرات تعينهم على أداء عملهم الوظيفي ، بينما يرى ٦١ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية يزود الى حد ما المتدربين بما يتلاءم من معلومات ومهارات وخبرات تعينهم على أدائهم الوظيفي ، وبتطبيق اختبار (كا^{2}) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين ، والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي ، تبين أنه لا توجد فروقا ذات دلالة احصائية مما يدل على اتفاقهم في وجهة النظر حول انخفاض واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن والذي عقد بمعهد التوجيه المعنوي .

٧- مستوى الأهمية للأهداف كما يدركها المدربون والمتدربون :

جدول رقم (١١)

يوضح مستوى الأهمية للأهداف يدركها المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
مهم جدا	٥	١١ ٪	٦	١٢ ٪
مهم	٥٢	٨٩ ٪	٤٦	٨٨ ٪
قيمة $كا^{٢}$	٠,٠١٦			
درجة الحرية	١			
مستوى الدلالة	غير دالة			

يتبين من الجدول رقم (١١) استجابات المدربين ، والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول مستوى الأهمية لعنصر الأهداف ، حيث نجد أن ١١ ٪ من المدربين فقط يرون أن الأهداف مهمة جدا ، بينما يرى ٨٩ ٪ من المدربين أن الأهداف مهمة ، وفي المقابل يرى ١٢ ٪ من المدربين أن الأهداف مهمة جدا ، و ٨٨ ٪ من المتدربين يرون أن الأهداف مهمة ، وبتطبيق اختبار ($كا^{٢}$) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول مستوى الأهمية للأهداف ، اتضح أنه لاتوجد فروقا ذات دلالة احصائية حيث بلغت قيمة $كا^{٢}$ (٠,٠١٦) عند درجة حرية (١) . وهذا يدل على اتفاقهم أن الأهداف مهمة ، وأنه من الواجب ايضاحها للمشاركين في البرنامج ، وصياغتها سلوكيا لامكانية تحقيقها بدقة .

٨- مستوى أهمية المنهج كما يدركها المدربون والمتدربون :

جدول رقم (١٢)

يوضح أهمية المنهج كما يدركه المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
مهم جدا	٤	٩ ٪	٤	٨ ٪
مهم	٢٦	٥٥ ٪	٤٦	٨٨ ٪
متوسط الأهمية	١٧	٣٦ ٪	٢	٤ ٪
قيمة كا ٢	٣٦,٢٥٣			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	الة عند ٠,٠١			

يتضح من الجدول (١٢) استجابات المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورى الأمن حول مستوى اهمية محتوى المنهج ، حيث نجد أن ٩ ٪ من المدربين يشيرون الى أن محتوى المنهج مهم جدا ، ويرى ٣٦ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج مهم ، بينما في المقابل يرى ٨ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج مهم جدا ، ويرى ٤ ٪ من المتدربين فقط أن محتوى المنهج متوسط الأهمية ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج مهم جدا ، وبتطبيق اختبار (كا ٢) لايجاد الفروق بين استجابات ا لمدربين والتدربين حول أهمية محتوى المنهج ، اتضح أنه توجد فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) وعند درجة حرية (٢) حيث بلغت كا٢ (٣٦,٢٥٣) ، والباحث يعزو هذا الاختلاف الى أن المتدربين بحكم دراستهم لمحتوى المنهج في البرنامج التدريبي وتطبيقه عليهم كانو اكثر واقعية من المدربين الذي كان حكمهم على المواد التي يقومون بتدريسها فقط خلال انعقاد البرنامج التدريبي .

٩- مستوى أهمية الاشراف الاداري والتدريسي كما يدركها المدربون والمتدربون

جدول رقم (١٣)

يوضح أهمية الاشراف الاداري و التدريسي كما يدركها المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
مهم جدا	٢	٤ ٪	٦	١٢ ٪
مهم	٤٥	٩٦ ٪	٤٦	٨٨ ٪
قيمة $كا^2$	١,٧٦٦			
درجة الحرية	١			
مستوى الدلالة	غير دالة			

يتضح من الجدول (١٣) استجابات المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورى الأمن من حيث أهمية عنصر الاشراف الاداري والتدريسي حيث نجد أن ٤ ٪ من المدربين يرون أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم جدا ويرى ٩٦ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم . بينما في المقابل نجد أن ١٢ ٪ منالمتدربين يرون أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم جدا ، ويرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم ، وبتطبيق اختبار ($كا^2$) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حيث بلغت $كا^2$ (١,٧٦٦) عند درجة حرية (١) وهذا يدل على اتفاقهم في وجهة النظر على أهمية الاشراف الاداري والتدريسي لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

١٠- مستوى أهمية المواقف التدريسية كما يدركها المدربون والمتدربون

جـــدول رقـم (١٤)

يوضح مستوى أهمية المواقف التدريسية كما يدركها المدربون و المتدربون

المستـــوى	مـــدربون		متدربــــون	
	ت	٪	ت	٪
مهـــم	٢٨	٦٠ ٪	٤٨	٩٢ ٪
متوسط الأهمية	١٩	٤٠ ٪	٤	٨ ٪
قيمـــة $كا^{٢}$	١٤,٨٥١			
درجــة الحريــة	١			
مستـــوى الدلالة	دالـــة عنـــد ٠,٠١			

يتبين من الجدول (١٤) استجابات المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورى الأمن حول مستوى أهمية المواقف التدريسية ، حيث نجد أن ٤٠ ٪ من المدربين يرون أن المواقف التدريسية متوسطة الأهمية عند تطبيقها في البرنامج التدريبي ، ويرى ٦٠ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية مهم ، بينما في المقابل نجد أن ٨ ٪ من المتدربين يرون أن المواقف التدريسية متوسطة الأهمية ، ويرى ٩٢ ٪ من المتدربين أن المواقف التدريسية مهمة ، وبتطبيق اختبار ($كا^{٢}$) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول عنصر المواقف التدريسية تبين أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) حيث بلغت $كا^{٢}$ (١٤,٨٥١) عند درجة حرية (١) . ويعزو الباحث هذه الفروق الى عدم ادراك المدربين للحدود الفاصلة بين المواقف التدريسية التي تتمثل في طرق التدريس ، وأسلوب التدريس ، واستراتيجية التدريس . فضلا عن شعور المتدربين بعدم قدرة المدربين توضيح ما يقومون بتدريسه لعدم اعدادهم الاعداد الجيد للتدريس في البرنامج التدريبي .

١١- مستوى أهمية التقويم كما يدركها المدربون والتدربون :

جـــدول رقـم (١٥)

يـــوضح أهمية التقويم كما يدركه المدربون و المتدربون

المستـــوى	مـــدربون		متدربـــــون	
	ت	٪	ت	٪
مهم جـــدا	٥	١١ ٪	٧	١٣ ٪
مهـــــم	٣٩	٨٣ ٪	٤٤	٨٥ ٪
متوسط الأهمية	٣	٦ ٪	١	٢ ٪
قيمـــة كا٢	١,٣٨٥			
درجـة الحريـة	٢			
مستـوى الدلالة	غيـــر دالـــة			

يتبين من الجدول (١٥) استجابات كل من المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول أهمية التقويم للبرنامج التدريبي حيث نجد أن ٦ ٪ من المدربين يشيرون الى أن التقويم متوسط الأهمية ، ويرى ١١ ٪ من المدربين أن التقويم مهم جدا ، بينما يرى ٨٣ ٪ من المدربين أن التقويم مهم ، وفي المقابل يرى ٢ ٪ من المتدربين فقط أن التقويم متوسط الأهمية ، ويرى ١٣ ٪ من المتدربين أن التقويم مهم جدا ، بينما يرى ٨٥ ٪ من المتدربين انه مهم ، وبتطبيق (كا٢) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول أهمية عنصر التقويم اتضح انه لا توجد فروقا ذات دلالة احصائية بين استجاباتهم حول أهمية التقويم ، مما يدل على اتفاقهم حول أهميته في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، حيث بلغت (١,٣٨٥) عند درجة حرية (٢) .

١٢- مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة كما يدركها المدربون والمتدربون :

جدول رقم (١٦)

يوضح مستوى الاهمية للكفاية الداخلية النوعية
بصفة عامة كما يدركه المدربون و المتدربون

المستوى	مدربون		متدربون	
	ت	٪	ت	٪
مهم جدا	١٦	٧ ٪	٢٣	٩ ٪
مهم	١٨٠	٧٧ ٪	٢٣٠	٨٨ ٪
متوسط الأهمية	٣٩	١٦ ٪	٧	٣ ٪
قيمة كا٢	٢٨,٤٦٥			
درجة الحرية	٢			
مستوى الدلالة	دالة عند ٠,٠١			

يتضح من الجدول (١٦) استجابات كل من المدربين والمتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول أهمية الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ، حيث نجد أن ٧ ٪ من المدربين يرون أن الكفاية الداخلية النوعية مهمة جدا ، ويرى ١٦ ٪ من المدربين أن الكفاية الداخلية النوعية متوسطة الأهمية ، بينما يرى ٧٧ ٪ من المدربين أن الكفاية الداخلية النوعية مهمة ، وفي المقابل يرى ٩ ٪ من المتدربين أن الكفاية الداخلية النوعية مهمة جدا ، ويرى ٣ ٪ من المتدربين أن الكفاية الداخلية النوعية متوسطة الأهمية ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن الكفاية الداخلية النوعية مهمة . وبتطبيق اختبار (كا٢) لايجاد الفروق بين استجابات المدربين والمتدربين حول مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية اتضح أنه توجد فروقا ذات دلالة احصائية بين استجابات كل من المدربين والمتدربين حول مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية حيث بلغت كا٢ (٢٨,٤٦٥) عند درجة حرية (٢) .

١٣- اجابة السؤال السابع والثامن من تساؤلات البحث :-

استخدم الباحث النسب المئوية للاجابة على السؤالين السابع والثامن موضحا الاختلاف فى عناصر الكفاية الداخلية النوعية بين الواقع ومستوى الأهمية كما يدركها المدربون والمتدربون والجدول (١٧) يوضح ذلك بالتفصيل .

جدول (١٧)

يوضح أوجه الاختلاف في عناصر الكفاية الداخلية النوعية بين الواقع و الأهمية كما يدركها المدربون و المتدربون .

عناصر الكفاية	الحالة	الواقع						مستوى الأهمية					
		الى حد كبير		الى حد ما		نادرا		مهم جدا		مهم		متوسط الأهمية	
		ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪
الأهداف	مدرب	١٣	٣٨	٣٠	٦٤	٤	٨	٥	١١	٤٠	٨٥	٢	٤
	متدرب	١٥	٢٩	٣٢	٦٢	٥	٩	٦	١٢	٤٦	٨٨	-	-
محتوى المنهج	مدرب	٣	٦	٣٤	٧٣	١٠	٢١	٤	٩	٢٦	٥٥	١٧	٣٦
	متدرب	٧	١٤	٣٤	٦٥	١١	٢١	٤	٨	٤٦	٨٨	٢	٤
الاشراف الاداري و التدريسي	مدرب	٩	١٩	٢٧	٥٨	١١	٢٣	٢	٤	٤١	٨٧	٤	٩
	متدرب	٢٠	٣٨	٢٨	٥٤	٤	٨	٦	١٢	٤٦	٨٨	-	-
المواقف التدريسية	مدرب	٧	١٥	٢١	٤٥	١٩	٤٠	٢	٤	٢٦	٥٦	١٩	٤٠
	متدرب	١	٢	٣٤	٦٥	١٧	٣٣	٤٨	٩٢	٤	٨	-	-
التقويم	مدرب	٦	١٣	٢٤	٥١	١٧	٣٦	٥	١١	٣٩	٨٣	٣	٦
	متدرب	٤	٨	٣٠	٥٨	١٨	٣٤	٧	١٣	٤٤	٨٥	١	٢
الواقع / الأهمية	مدرب	٣٨	١٦	١٣٦	٥٨	٦١	٢٦	١٦	٧	١٨٠	٧٧	٢٩	١٦
	متدرب	٤٧	١٨	١٥٨	٦١	٥٥	٢١	٢٣	٩	٢٣٠	٨٨	٧	٣

١ - الأهداف :-

يوضح الجدول (١٧) استجابات المدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول عنصر الأهداف وما تحقق منها فى الواقع ، وما يجب أن يكون عليه فى الأهمية ، حيث نجد أن ٢٨ ٪ من المدربين يرون أن الأهداف قد تحققت الى حد كبير خلال انعقاد

البرنامج التدريبي ، ويرى ٦٤ ٪ من المدربين أن الأهداف قد تحققت الى حد ما خلال انعقاد البرنامج ، بينما يرى ٨ ٪ من المدربين فقط أن الأهداف نادرا ما تحققت خلال انعقاد البرنامج التدريبي ، ويلاحظ من الجدول أن هناك تمركزا للاستجابات حول الوسط ، وفى المقابل من حيث مستوى الأهمية يرى ١١ ٪ من المدربين أن الأهداف مهمة جدا ، و ٤ ٪ من المدربين يرون أن الأهداف متوسطة الأهمية ، بينما يرى ٨٥ ٪ من المدربين أن الأهداف مهمة ، ويلاحظ من الجدول أن هناك أيضا تمركزا للاستجابات حول الوسط ، بالاضافة الى أن هناك فروقا فى النسب المئوية بين استجابات المدربين فى الواقع ومستوى الأهمية .

اما من حيث المتدربين فيوضح الجدول (١٧) أوجه الاختلاف بين واقع ومستوى الأهمية لعنصر الأهداف كما يدركه المتدربون ، حيث يشير ٩ ٪ من المتدربين فقط أن الأهداف نادرا ما تتحقق أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٢٩ ٪ من المتدربين أن الأهداف قد تحققت الى حد كبير أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٦٢ ٪ من المتدربين أن الأهداف قد تحققت الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي . أما من حيث مستوى الأهمية للأهداف نجد أن ١٢ ٪ من المتدربين فقط يرون أن الأهداف مهمة جدا ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن الأهداف مهمة ، ويعزو الباحث هذا الاختلاف بين استجابات المتدربين حول واقع الأهداف ومستوى أهميتها يعود الى اختلاف المتدربين بين عسكريين ومدنيين وكل منهم ينظر الى الأهداف بما يتلاءم مع أهدافه التى يسعى لتحقيقها من خلال حصوله على دورة الأمن .

٢ - محتوى المنهج :-

يوضح الجدول (١٧) استجابات المدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول عنصر محتوى المنهج وما تحقق منه فى الواقع ، وما يجب أن يكون عليه فى مستوى الأهمية ، حيث نجد أن ٦ ٪ من المدربين يرون أن محتوى المنهج يحقق الى حد كبير أهداف البرنامج التدريبي ، ويلبي احتياجات المتدربين الوظيفية ، ويرى ٢١ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج نادرا ما يحقق اهداف البرنامج التدريبي ، ولا يتلاءم مع احتياجات المتدربين الوظيفية ، بينما يرى ٧٣ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي ويلبي احتياجات المدربين الوظيفية الى حد ما .

اما من حيث مستوى الأهمية نجد فى المقابل ٩ ٪ من المدربين يرون أن محتوى المنهج مهم جدا لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المتدربين ، ويرى ٣٦ ٪ من

المدربين أن محتوى المنهج متوسط الأهمية ، ولا يعتمد عليه في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٥٥ ٪ من المدربين أن محتوى المنهج مهم ويعتمد عليه في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المشاركين .

أما المتدربون فيوضح الجدول (١٧) مدى الاختلاف بين واقع ومستوى الأهمية لعنصر محتوى المنهج كما يدركونه حيث نجد أن ١٤ ٪ من المتدربين يرون أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المتدربين الى حد كبير ، ويرى ٢١ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج نادرا ما يحقق أهداف البرنامج التدريبي ، وأهداف المتدربين التي يرغبون في تحقيقها ، بينما يرى ٦٥ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج يحقق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المتدربين الى حد ما ، وفي المقابل في مستوى الأهمية نجد أن ٨ ٪ من المتدربين يرون أن محتوى المنهج مهم جدا لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المتدربين ، ويرى ٤ ٪ من المتدربين فقط أن محتوى المنهج متوسط الأهمية ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن محتوى المنهج مهم لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويعزو الباحث هذا الاختلاف الحاصل بين استجابات المتدربين الى عدم تجانسهم كون البرنامج التدريبي لدورة الأمن أعد اعدادا ذو صبغة عسكرية .

٣- الاشراف الاداري والتدريسي :

يتبين من الجدول (١٧) استجابات المدربين المشاركين في البرنامج التدريبي لدورة الأمن حول واقع ومستوى الأهمية لعنصر الاشراف الاداري والتدريسي كما يدركه المدربون حيث نجد أن ١٩ ٪ من المدربين يشيرون الى أن الاشراف الاداري والتدريسي قد قام في الواقع بواجباته الى حد كبير أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٢٣ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي لم يقم بواجباته المناطة به في الواقع الا نادرا ، بينما يرى ٥٨ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي قد قام بواجباته في الواقع الى حد ما .

اما من حيث مستوى الأهمية فقد أشار ٤ ٪ من المدربين فقط أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم جدا لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، وأهداف المشاركين فيه ، ويرى ٩ ٪ من المدربين فقط أن الاشراف الاداري والتدريسي متوسط الأهمية ، ويرى ٨٧ ٪ من المدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، أما المتدربون فيوضح الجدول (١٧) استجاباتهم حول أوجه الاختلاف بين واقع ومستوى الأهمية لعنصر الاشراف الاداري والتدريسي كما يدركونه كمشاركين في البرنامج التدريبي لدوري الأمن بمعهد التوجيه المعنوي ، حيث يشير ٨ ٪ من المتدربين فقط الى أن

الاشراف الاداري والتدريسي نادرا ما يقوم بمهمامه وواجباته المناطة به أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٨ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بمهامه وواجباته المناطة به لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي الى حد كبير ، بينما يرى ٥٤ ٪ من المتدربين أن الاشراف الاداري والتدريسي يقوم بمهامه وواجباته المناطة به الى حد ما نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

أما من حيث ادراكهم لمستوى أهمية الاشراف الاداري والتدريسي فيرى ١٢ ٪ من المتدربين الى أن الاشراف الاداري والتدريسي مهم جدا لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المشاركين فيه ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن عنصر الاشراف الاداري والتدريسي مهم لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي . والباحث يعزو الاختلاف بين استجابات المتدربين حول تصورهم لواقع ومستوى أهمية الاشراف الاداري والتدريسي ، هو احساسهم بأن الاشراف الاداري والتدريسي لم يقم بواجباته المناطة به نحو تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، فضلا الى ضعف القائمين على التدريب لعدم اعداد بعضا منهم الاعداد الجيد ، بالاضافة الى حداثة البعض الآخر بالتدريس وبالعمل الاداري .

٤- المواقف التدريسية :-

يوضح الجدول (١٧) أوجه الاختلاف فى استجابات المدربين بين الواقع ومستوى الأهمية فى عنصر المواقف التدريسية كما يدركه المدربون المشاركون فى البرنامج التدريبي . حيث نجد أن ١٥ ٪ من المدربين يرون أن المواقف التدريسية قد استخدمت الى حد كبير فى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المشاركين فى البرنامج ، ويرى ٤٠ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسي لم تستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي الا نادرا ، ويرى ٤٥ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد ما أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي ، بينما تلاحظ فى مستوى الأهمية أن ٤ ٪ من المدربين فقط يرون أن المواقف التدريسية مهمة جدا ويلزم استخدامها لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ٤٠ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية متوسط الأهمية ، وليس شرطا استخدامها أثناء عقد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٥٦ ٪ من المدربين أن المواقف التدريسية مهمة ، ويلزم استخدامها أثناء انعقاد البرنامج التدريبي لتحقيق أهدافه .

والباحث يعزو هذا الاختلاف الى تفاوت . المدربين فى المستوى التعليمي والخبرة فى

مجال التدريس ، وحصول البعض منهم على دورة في الاعداد التربوى فى جامعات المملكة .

أما من حيث المتدربين فيوضح الجدول (١٧) أيضا أوجه الاختلاف بين استجابات المتدربين حول واقع ومستوى الأهمية لعنصر المواقف التدريسية حيث يشير ٢ ٪ من المتدربين الى أن المواقف التدريسية قد استخدمت فى الواقع الى حد كبير أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٣ ٪ من المتدربين أن المواقف التدريسية نادرا ما استخدمت أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٦٥ ٪ من المتدربين أن المواقف التدريسية استخدمت الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي . أما فى المقابل وحول ادراك المتدربين الى أهمية المواقف التدريسية ، نجد أن ٨ ٪ من المتدربين يرون أن استخدام المواقف التدريسية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي متوسط الأهمية ، بينما يرى ٩٢ ٪ من المتدربين أن استخدام المواقف التدريبية أثناء انعقاد البرنامج التدريبي مهم لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي وأهداف المشاركين فيه .

والباحث يعزو الاختلاف الى أن المتدربين يشعرون بتدنى مستوى التدريس والتدريب فى المعهد ، وعدم قيام المكلفين بالتدريب والتدريس باستخدام المواقف التدريسية المتنوعة كما يجب ، فضلا عن عدم استخدامهم للوسائل التعليمية الملائمة فى المواقف التدريسية .

٥- التقويم :-

يوضح الجدول (١٧) أوجه الاختلاف فى استجابات المدربين المشاركين فى البرنامج التدريبي حول واقع ومستوى الأهمية لعنصر التقويم ، حيث نجد أن ١٣ ٪ من المدربين يشيرون الى أن التقويم قد استخدم فى الواقع الى حد كبير أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٦ ٪ من المدربين أن التقويم نادرا ما استخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي لدورة الأمن ، بينما يرى ٥١ ٪ من المدربين أن التقويم استخدم الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

اما من حيث مستوى الأهمية لعنصر التقويم نجد أن ١١ ٪ من المدربين يرون أن التقويم مهم جدا . ويلزم استخدامه أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٦ ٪ من المدربين فقط أن التقويم متوسط الأهمية ، وليس شرطا استخدامه اثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٨٣ ٪ من المدربين أن التقويم مهم ويلزم استخدامه أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

ويعزو الباحث أوجه الاختلاف بين واقع ومستوى الأهمية لعنصر التقويم الى عدم ادراك بعض المدربين لأساليب التقويم الحديثة ، نتيجة للقصور الحاصل فى اعدادهم ، فضلا عن حداثة بعضهم بالعمل فى التدريس .

أما بالنسبة للمتدربين فالجدول (١٧) يوضح أوجه الاختلاف بين استجاباتهم حول واقع ومستوى الأهمية لعنصر التقويم ، حيث يشير ٨ ٪ من المتدربين فقط الى أن التقويم قد استخدم في الواقع الى حد كبير أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، ويرى ٣٤ ٪ من المتدربين أن التقويم نادرا ما أستخدم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٥٨ ٪ من المتدربين أن التقويم استخدم الى حد ما أثناء انعقاد البرنامج التدريبي .

اما فى المقابل وحول ادراك المتدربين الى أهمية التقويم نجد أن ٢ ٪ من المتدربين يرون أن استجدام التقويم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي متوسط الأهمية ، ويرى ١٣ ٪ من المتدربين أن استخدام التقويم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي مهم جدا ، بينما يرى ٨٥ ٪ من المتدربين أن استخدام التقويم أثناء انعقاد البرنامج التدريبي مهم .

والباحث يعزو الاختلاف بين استجابات المتدربين فى الواقع وفى مستوى الأهمية الى شعورهم بضعف وعدم ادراك القائمين بعملية التقويم للأساليب الحديثة للتقويم ، واقتصارهم على الامتحانات التحريرية فى نهاية الدورة لتقويم المتدربين ، فضلا عن استخدامهم لاستبيانات غير معدة اعدادا علميا سليما بالاضافة الى سوء طريقة تطبيقها .

٦- الواقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية بصفة عامة :-

يوضح الجدول (١٧) أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية ومستوى الأهمية لها كما يدركه المدربون ، حيث يشير ١٦ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية مرتفع الى حد كبير ، ويتلاءم مع احتياجات المتدربين ، ويحقق أهداف البرنامج التدريبي ، ويرى ٢٦ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية منخفض ولا يرقى لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، بينما يرى ٥٨ ٪ من المدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي مناسب الى حد ما لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي وكذلك أهداف المتدربين أما من حيث مستوى الأهمية فيرى ٧ ٪ من المدربين فقط أن الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي مهمة جدا ، حتى ترقى الى تزويد المتدربين بما يحتاجونه من معلومات ومهارات ، وخبرات تعينهم على أداء دورهم الوظيفي

، ويرى ١٦ ٪ من المدربين أن الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ينبغي أن تكون متوسطة الأهمية ، بينما يرى ٧٧ ٪ من المدربين أن تكون الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي مهمة لكي تزود المتدربين بما يحتاجونه من معلومات ومهارات وخبرات تم الاستفادة منها من خلال واقع الدورة .

أما بالنسبة للمتدربين فيوضح الجدول (١٧) أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي ، ومستوى الأهمية لها كما يدركه المتدربون الملتحقون بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن ، حيث يشير ١٨ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية مرتفع الى حد كبير ويتلاءم مع أهداف البرنامج التدريبي ، ومع احتياجات المشاركين فى البرنامج ، ويرى ٢١ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية منخفض ، ولا يرقى الى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، وتحقيق أهداف المشاركين فيه ، ويرى ٦١ ٪ من المتدربين أن واقع الكفاية الداخلية النوعية مناسبا الى حد ما لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي ، وأهداف المشاركين فى البرنامج التدريبي ، أما من حيث مستوى الأهمية نجد أن ٣ ٪ من المتدربين يشيرون الى أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية متوسطة الأهمية ، ويرى ٩ ٪ من المتدربين أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية التي يجب أن تكون عليه هو مهم جدا ، بينما يرى ٨٨ ٪ من المتدربين أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية التى يجب أن تكون عليه هو مهم .

مناقشـــة النتائـج

من وحي ما تقدم من عرض لنتائج الدراسة وما صاحبها من تفسير ، فان الأمر يتطلب مناقشة تلك النتائج التي توصلت اليها الدراسة في حدود يمكن الاجابة على السؤال الرئيسي للبحث والمتضمن الآتـــــي :-

- ما الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن ، ومدى تزويده للمتدربين بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة التي تتلاءم مع مجالات عملهم وتخصصاتهم من وجهة نظر المدربين والمتدربين ؟

وبما أن الباحث قد وضع ثمانية تساؤلات فرعية بمجرد الاجابة عليها ، يتم الاجابة على السؤال الرئيسي للبحث ، فان الباحث يجيب على تساؤلات بحثه الفرعية على النحو التالي :-

أولا :

- ما واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين ؟

- ما واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين ؟

توصلت الدراسة الى أن نسبة واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي كما يدركه المدربون والمتدربون - ٤٨ ٪ للمدربين ، ٤٩ ٪ للمتدربين ، وبناء على المعيار الذي وضعته الدراسة نجد أن واقع الكفاية منخفض المستوى حيث لم يتجاوز الخمسين في المائة ولا يرقى الى المستوى المأمول منه ، والذي يتم من خلاله تزويد المتدربين الملتحقين بالبرنامج التدريبي بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعدهم على اداء مهمتهم بكفاءةعالية ، ويعزو الباحث انخفاض مستوى الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن الى انخفاضمستوى الكفاية للعناصر المكونة لها والتي تتمثل في الأهداف ، محتوى المنهج ، الاشراف الاداري والتدريسي ، المواقف التدريسية ، التقويم ، والتي بلغت نسبتها في الواقع كما وردت في استجابات المدربين والمتدربين على النحو

التالي :

العنصـــــــر	المدربون	المتدربون
- الأهـــــــداف	٥٥ ٪	٥٥ ٪
- محتـــــوى المنهـــج	٤٦ ٪	٤٨ ٪
- الاشراف الاداري و التدريسي	٥٨ ٪	٤٩ ٪
- المواقـــــف التـدريسية	٤٤ ٪	٤٢ ٪
- التقويـــــــم	٤٤ ٪	٤٣ ٪

ويلاحظ من خلال النسب المئوية لعناصر الكفاية الداخلية النوعية أنها منخفضة حيث اتسم عنصر المواقف التدريسية بأقل تقدير في الالمام بها . حيث بلغت نسبته في الواقع كما يدركه المدربون ٤٤ ٠/٠ ونسبته كما يدركه المتدربون في الواقع ٤٢٠/٠ .

وبناء على المعيار الذي وضعته الدراسة يؤكد انخفاضها ، ويعزو الباحث هذا الانخفاض لكل عنصر من عناصر الكفاية الداخلية النوعية الى ما يلي :

أ- الأهـــداف :-

يعزو الباحث انخفاض عنصر الأهداف في البرنامج التدريبي لدورة الأمن الى ما ورد في نتائج الاستبيان على النحو التالي :

١- صعوبة قياس مدى تحقق الأهداف في صورة سلوكية على نحو يساعد المدربين على التخطيط الفعال لتدريبهم ، وكذلك يساعد المتدربون على تحقيق أهدافهم ، وأهداف البرنامج التدريبي .

٢- عدم ارتباط الأهداف المعلنة بأهداف المشاركين في البرنامج التدريبي .

٣- وجود فجوة بين الأهداف المعلنة والممارسات التطبيقية لها .

٤- عدم شمولية الأهداف المعلنة لجميع المواضيع المطبقة في البرنامج التدريبي .

وهذا ما أكدته دراسة (الجلال ، ١٩٨٥) حول واقع الكفاية الداخلية النوعية للنظام التعليمي لدول مجلس التعاون الخليجى .

ب - محتوى المنهـج :-

من خلال نتائج الاستبيان ، ومما اكدته دراسة (الجلال ١٩٨٥) أيضا فان الباحث يعزو الانخفاض في عنصر محتوى المنهج الى ما يلي :-

١- ضعف التواؤم بين محتوى المنهج وتطور التكنولوجيا في العصر الحديث .

٢- ضعف الصلة بين الأهداف ومحتوى المنهج .

٣- التركيز على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب العملية .

٤- احتواء المنهج على موضوعات كثيرة يصعب على المتدرب الالمام بها أو استيعابها خلال مدة عقد البرنامج التدريبي .

٥- ضعف الصلة بين محتوى المنهج واحتياجات المتدربين .

٦- قدم المعلومات واعتمادها على الترجمة والنقل المباشر .

جـ - الاشراف الاداري والتدريسي :

من خلال نتائج الاستبيان ومما اكدته دراسة (الجلال ١٩٨٥) فان الباحث يعزو الانخفاض في مستوى كفاية عنصر الاشراف الاداري والتدريس الى ما يلي :

١- ضعف كفاءة المعلم والاداري على حد سواء للنقص في الاعداد من حيث التخصص والتكوين المهني .

٢- عدم تراكم الخبرة واستمرارها في المعهد ، وذلك بسبب النقل واعتماد التدريس في البرنامج التدريبي على نسبة كبير من حديثي التخرج قليلي الخبرة بمتطلبات العمل الأمني .

٣- التكليف المباشر لأي معلم بتدريس بعض مواد البرنامج التدريبي من قبل ادارة التدريب بالمعهد ، دون مراعاة التخصص والكفاءة والمقدرة العلمية والعملية .

٤- عدم تجهيز مكتبة معهد التوجيه المعنوي بالمراجع والكتب التي يحتاجها كل من المعلم والمتدرب على حد سواء .

د- المواقف التدريسية :

من خلال نتائج الاستبيان ومما أكدته دراسة (سليمان ١٩٨٨) يعزو الباحث انخفاض كفاية عنصر المواقف التدريسية الى ما يلي :-

١- عدم ادراك كل من المدربين والمتدربين على حد سواء الحدود الفاصلة بين طرق التدريس، وأسلوب التدريس ، واستراتيجية التدريس .

٢- عدم وجود الخلفية ا لكاملة لدى المدربين للالمام بمحتوى المنهج وطرق التدريس ادى الى عدم تحقيق الأهداف المنشودة بصورة مقبولة أثناء انعقاد البرنامج التدريسي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي .

٣- عدم ادراك أهمية استخدام الوسائل التعليمية أثناء المواقف التدريسية خلال انعقاد البرنامج التدريبي .

هـ - التقويـــم :

من خلال نتائج الاستبيان ومما اكدته دراسة (يوفين هيل Hall Eugene ١٩٧٦،) يعزو الباحث انخفاض كفاية عنصر التقويم الى ما يلي :

١ - الموقف غير المؤيد للتقويم من قبل المدربين والمتدربين .

٢ - عدم كفاية ومراقبة القيادة لعملية التقويم .

٣ - عدم استقلالية مهام التدريب عن التقويم ، وهذا له انعكاسات على موضوعية التوقيم .

٤ - الافتقار العام للخبرة الفنية في مجالات ومفاهيم وأساليب التقويم .

٥ - عدم توفير الامكانيات والوقت اللازم لاجراء عملية التقويم .

وبالرغم من أن الحكم على انخفاض الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي حكما نسبيا الا انه بالامكان الأخذ به نظرا لأنه حكم صادر ممن لهم علاقة بالبرنامج التدريبي ، وبالتالي يكون الباحث قد أجاب على السؤالين الأول والثالث .

ثانيا :

- ما مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين ؟

- ما مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين ؟

توصلت نتائج هذه الدراسة الى ان نسبة مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن كما يدركها كل من المدربين والمتدربين عالية جدا حيث بلغت لدى المدربين ٧٣ ٠/٠ ولدى المتدربين ٧٧ ٠/٠ .

وبناء على المعيار الذي وضعته الدراسة نجد أن مستوى الأهمية للكفاية الداخلية

النوعية للبرنامج التدريبي مرتفعة جدا . ويعزو الباحث هذا الاتفاق بين وجهة نظر كل من المدربين والمتدربين على ما يجب أن تكون عليه مستوى الأهمية للكفاية الداخلية يعود الى أهمية العناصر المكونة لها والتي ينسب لها تحقيق أهداف البرنامج التدريبي . وقد تطرق اليها الباحث بالتفصيل ضمن الخلفية النظرية للبحث في الفصل الثاني .

ثالثا :

- ما أوجه الاختلاف بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر ا لمدربين والمتدربين .

توصلت الدراسة الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدربين والمتدربين حول وجهة نظرهم في واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوى . مما يدل على أن هناك اتفاق في وجهة النظر حول انخفاض الكفاية الداخلية النوعية للأسباب التي ذكرها الباحث عند اجابته على السؤال الأول والثالث .

رابعا :

- أوجه الاختلاف بين مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المدربين والمتدربين ؟

توصلت نتائج الدراسة الى وجود فلاوق ذات دلالة احصائية بين استجابات المدربين والمتدربين حول ادراكهم لمستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية .

والباحث يعزو هذا الاختلاف الى أن المتدربين بحكم معايشهم للبرنامج التدريبي وتطبيقه عليهم كانت اجاباتهم على بنود الاستبانه واصدارحكمهم على مستوى الأهمية للبرنامج أكثر واقعية وموضوعية من المدربين الذين قد يكون لازدواجية عملهم في الادارة الى جانب قيامهم بأعمال التدريب قد أثر على استجاباتهم حول اعطائهم حكما موضوعيا لمستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية ، فضلا عن افتقار البعض منهم للخبرة في مجال التدريب وموقفهم غير المؤيد لعمليةالتقويم للبرنامج التدريبي لدورة الأمن الذي قد يكشف بعض القصور لديهم ، مما يؤدي الى فقدان البعض منهم مناصبهم في العمل نتيجة لذلك .

خامسـا :

- ما أوجـه الاختـلاف بين واقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر الدربين ؟

توصلت نتائج الدراسة الى وجود فروقا في النسب المئوية بين نظر المدربين حول واقع ومستوى الأهميـة للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي حيث بلغت نسبهم في الواقع ٥٨ ٪ ونسبهم في مستوى الأهمية ٧٧ ٪

و الباحث يعزو هذا الاختلاف الى ما يلي :-

١ - اختلافهم في المؤهل العلمي .

٢ - اختلافهم في الدورات التي حصل عليها كل واحد منهم في مجال الأمن ومدى ارتباطها بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن .

٣ - اختلافـهم في واقع الخبرة لديهم في مجال العمل الأمني ومدى ادراكهم بالرتباط الحاصل بين ما يقدم لهم خلال لبرنامج التدريبي وبين ما يمارسفي الحياة العملية .

٤ - تفـاوت المدربين في الاعداد المهني لطريقة التدريس والتدريب لكون البعض منهمقد حصلوا على دورات في الاعداد التربوي في الجامعات السعودية ، والبعض لم يحصلوا عليه .

سادسـا :-

- ما أوجـه الاختـلاف بين واقع ومستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن من وجهة نظر المتدربين ؟

توصلت نتائج الدراسة الى وجود فروقا في النسب المئوية بين واقع ومستوى الأهمية للبرنامج التدريبي كما يدركه المتدربون ، حيث بلغت نسبتهم في الواقع ٦١ ٪ ونسبتهم في مستوى الأهمية ٨٨ ٪

و الباحث يعزو هذا الاختلاف الى ما يلي :-

١ - عدم التجانس بين المتدربين أثر في استجابتهم حول الواقع ومستوى الأهمية ، حيث كانوا خليطا من العسكريين و المدنيين .

٢ - اختلافـهم في المؤهل العلمي كان لـه دورا كبيرا في اصدار أحكامهم على الواقع

ومستوى الأهمية للبرنامج التدريبي .

٣ - تفاوتهم في الخبرة في مجال العمل الأمني .

٤ - تباين الأهداف التي يسعون لتحقيقها من خلال انعقاد البرنامج التدريبي .

لذا ومن خلال استعراض الباحث لنتائج الأساليب الاحصائية المختلفة التي تم استخدامها في تحليل نتائج بحث والمتمثلة في النسب المئوية و التكرارات واختبار($كا^2$) وبناء على المعيار الذي استخدمه الباحث للحكم من خلاله على الكفاية الداخلية النوعية اتضح مدى الانخفاض الحاصل فيها ولم ترق الى المستتى المأمول الذي من جلاله يتم تزويد المتدربين الملحقين بالبرنامج التدريبي لدورة الأمن بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعدهم على أداء مهمتهم بكفاءة عالية ، حيث أوضحوا من خلال استجاباتهم في مستوى الأهمية الى الاهتمام بعناصر الكفاية الداخلية التي لها الأثر الواضح في رفع مستوى الأهمية الى ما تجب أن تكون عليه . وبهذا يكون الباحث قد أجاب على السؤال الئيسي للبحث .

-- ** (ملخص نتائج الدراسة)** --

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلى اليها الباحث من دراسته وهى كالتالي :

١- توصلت الدراسة الى أن هناك انخفاضا في واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن الذي عقد بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض خلال العام الدراسي ١٤٠٨ / ١٤٠٩ هـ وبالتحديد من ١٤٠٩/٣/٢ - ١٤٠٩/٦/٢٨ هـ وذلك حسبما أتضح من تقديرات المدربين والمتدربين .

٢- توصلى الدراسة الى أن هناك اتفاقا بين تقديرات كل من المدربين والمتدربين حول ما يجب أن تكون عليه مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن حيث تراوحت تقديراتهم بين ٦٨ ٪ الى ٩ر٧٧ ٪ وبناء على المعيار الذي وضعته الدراسة أن مستوى الأهمية مرتفع جدا .

٣- توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات كل من المدربين والمتدربين حول تصورهم لواقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن .

٤- توصلت الدراسة الى أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين استجابات كل من المدربين والمتدربين حول تصورهم لمستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن .

٥- توصلت الدراسة الى أن هناك فروقا ذات دلاله احصائيه بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي وبين مستوى الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي كما يدركها المدربون .

٦- توصلت الدراسة الى أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج وبين مستوى الأهمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي كما يدركها المتدربون .

-- **(التوصيات والمقترحات)** --

* التوصيات :

في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج في هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

أولا - الأهـداف :

أ- ربط أهداف البرنامج التدريبي بأهداف المشاركين به بما يحقق الكفاية الداخلية النوعية .

ب- العمل على ازالة الفجوة الحاصلة بين الأهداف المعلنة للبرنامج التدريبي والممارسات التطبيقية الفعلية لها .

جـ- صياغة الأهداف سلوكيا في أطر عملية على نحو يساعد المشاركين في البرنامج التدريبي على فهما وتحقيقا من خلال انعقاد البرنامج التدريبي ، لأن الهدف السلوكي كما ذكر (ميجر ١٩٦٢ ، زكريا ١٤٠٧ هـ) يجب أن يحدد السلوك المقبلو كدليل على أن الهدف قد حققه المتدربون ويوضح ويحدد الشروط الهامة التي سيظهر خلالها سلوك المتعلم ويحدد المعيار الذي سيستخدم لتحديد قبول أو عدم قبول الأداء

.

ثانيا - محتويات المنهج :

١- ربط محتوى المنهج في البرنامج التدريبي بالواقع العملي .

٢- التركيز على الجوانب العملية بالاضافة الى الجوانب النظرية بما يحقق الأهداف الموضوعية .

٣- العمل على قصر محتوى المنهج على الموضوعات ذات العلاقة بالبرنامج التي تحقق أهداف البرنامج والغاء الحشو من الموضعات التي لا تمت الى البرنامج بصلة .

٤- ربط محتوى المنهج باحتياجات المشاركين بالبرنامج التدريبي بقدر الامكان .

٥- العمل على اعادة تنسيق المحتوى من قبل ذوي الخبرة والممارسة للعاملين في مراكز التدريب في المؤسسات الجامعية والقوات المسلحة .

ثالثا - الاشراف الاداري والدريسي :

١- اعداد المشرفين الاداريين والمدربين الأعداد الجيد من حيث التخصص والتكوني المهني ، من خلال الحاقهم بالدورات التدريسية بالجامعات السعودية .

٢- التنسيق مع مراكز التدريب بالجامعات باعطاء مرشحيها مواد لها علاقة بالتدريب في المعاهد العسكرية مثل علم النفس العسكري ، تحليل النظم ، علم الاجتماع ، علم نفس الرائدين والتي هم بحاجة اليها . ولها أثر في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي .

٣- انتقاء أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والممارسة وذلك بالتعاون مع المعاهد العسكرية في القوات المسلحة .

٤- العمل على انشاء مكتبة في معهد التوجيه المعنوي مزودة بالكتب والمراجع التي يمكن أن يستفيد منها المشاركين في البرامج التدريسية التي تعقد في المعهد ، وذلك عن طريق التعاون مع مكتبات الجامعات والمؤسسات الأخرى مثل معهد الادارة وغيره .

٥- عقد محاضرات دورية يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والتي تتناول جوانب البرنامج التدريبي .

٦- التاكيد على المشرفين الاداريين بضرورة التواجد أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي في قاعات وميادين التدريب .

رابعا - المواقف التدريسية :

١- التركيز بشكل منفصل أثناء عقد الدورات لمنسوبي الأمن في الجامعات السعودية على توضيح مفاهيم كل من طرق التدريس وأسلوب التدريس واستراتيجية التدريس حتى يتمكن المتدرب من ادراكها أثناء الموقف التدريسي والتي لها أثرها في تحقيق أهداف البرنامج .

٢- العمل على استخدام الوسائل التعليمية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي . في قاعات التدريس والتدريب .

خامسا - التقويم :

١- التركيز من جانب القايادة العليا على تقويم برامج التدريب باستمرار .

٢- وضع سياسة جادة وحازمة لتقويم برامج التدريب في مراكز ومعاهد الرئاسة .

٣- انشاء جهاز تقويم داءم داخل ادارة التخطيط والتدريب بالاستخبارات العامة يكون مسئولا بشكل مباشر باجراءات التقويم وعمل الدراسات اللازمة لمعرفة كفاية التدريب للبرامج التدريبية .

٤- انشاء مراكز فرعية للتقويم داخل المعاهد ومراكز التدريب على أن تكون منفصلة عن ادارة التدريب وادارة التعليم في تلك المراكز ومرتبطة مباشرة بادارة التقويم بالرئاسة حتى لا يكون هناك أثر ومؤثر على سير عملية التقويم .

٥- العمل على ايضاح أساليب التقويم أثناء الحاق بعض العاملين في جهاز الأمن بالدورات التدريسية التربوية في الجامعات السعودية والتركيز عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس حتى يستفيد الملتحق من ذلك ويعمل بدورة على أحكام عملية التقويم للبرامج التدريبية ومكوناتها عند عودته لممارسة عمله في الجهاز الأمني .

٦- تزويد جهاز التقويم المقترح بما يلزمه من ذوي الخبرة الفنية في مجالات وطرق التقويم .

٧- العمل على اتاحة الوقت الكافي والامكانيات اللازمة لاجراء عملية التقويم .

* دراسة مقترحــة :

بناء على ما تقدم ومن خلال نتائج الاستبيان فان الباحث شعر من خلال دراسته لمشكلة هذا البحث بأن المجال لا يزال في حاجة الى مزيد من الدراسة والبحث ، ومما شعر به الباحث من تلك المشكلات ما يلي :

١- يمكن اجراء دراسة مماثلة لابراز مدى كفاية البرامج التدريبية بمعهد التوجيه المعنوى باستخدام تصاميم أخرى للبحث ، فيمكن للباحث مثلا ، استخدام تصميم تجريبي باستخدام مجموعة تجريبية ممن التحقوا بالبرنامج التدريبي ، ومجموعة ضابطة ممن لم يلتحقوا بالبرنامج التدريبي ، وبعد ذلك يجري مقارنات بين المجموعة التي تم تدريبها وبين التي لم تتلقى أي تدريب .

٢- يمكن اجراء دراسة ميدانية تهدف الى التعرف على مدى فاعلية البرنامج التدريبي على قدرات واتجاهات المتدربين بعد عودتهم الى مقر أعمالهم . ويتطلب من الباحث الذي يقوم باجراء مثل مثل هذه الدراسة ، اجراء مقارنة بين مجموعتين من المتدربين ، مجموعة التحقت بالبرنامج التدريبي ومضى عليها اكثر من سنة كاملة من سنة كاملة ومجموعة لم يلتحقوا بالبرنامج التدريبي ، والهدف من ذلك معرفة مدى فعالية البرنامج وتأثيره على أداء الذين التحقوا بالبرنامج التدريبي .

٣- اجراء مثل هذه الدراسة ولكن عن طريق استخدام اختبارات مقننة للاتجاهات والمهارات والخبرات والمعارف ، وتطبق على المتدربين قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي ، ويعاد تطبيقها بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي وتجرى المقارنة بين نتائج الاختبارات القبلية ونتائج الاختبارات البعدية ومن خلالها يتضح مدى تأثير البرنامج على مجموعة المتدربين .

قائمة المراجـع

١- القرآن الكريم ، سورة الأنفال ، آية (٦٠) .

٢- أحمد ، محمد عبد السلام ،١٩٨١ : القياس النفسى والتربوى ، الطبعة الثانية .

٣- باشات ، أحمد ابراهيم ، ١٩٧٨ : أسس التدريب ، ط ١ ، دار النهضة العربية-القاهرة .

٤- برعي ، محمد جمال ، ١٩٦٨ : التخطيط للتدريب في مجالات التنمية ،القاهرة ،مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٠ م

٥- بدر ، أحمد ، ١٩٨٢ : أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات الكويت .

٦- تايلور ، رالف ،١٩٨٢ : اساسيات المناهج ، ترجمة أحمد خيري كاظم وجابر عبد الحميد ، دار النهضة العربية - القاهرة

٧- جرونلند ، نورمان ، بدون : الأهداف التعليمية تحديدها السلوكي وتطبيقاته ، ترجمة أحمد خيري كاظم ، دار النهضة العربية ، القاهرة .

٨- الجلال ،عبدالعزيز عبدالله ،١٩٨٥ : تربية اليسر وتخلف التنمية ، عالم المعرفة ، الكويت .

٩- الحبيب ، مصدق جميل ، ١٩٨١ : التعليم والتنمية الاقتصادية ، دار الرشيد ،الجمهورية العراقية .

١٠- حسان ، حسن محمد ، بدون : العوامل البيئية المؤثرة في ادارة المدارس الابتدائية في المناطق الريفية بمكة المكرمة ، دراسة ميدانية ، الكتاب السنوي وعلم النفس ، المجلد الحادي عشر والثاني عشر ، دار الفكر العربي .

١١- حسان ، حسن محمد ، ١٩٨١: واقع الكفاية الداخلية الكمية للدراسات العليا ، بكلية التربية ، للدراسات العليا ، بكلية التربية ، جامعة أم القرى ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، المجلدالحادى عشر والثاني عشر ، دار الفكر

العربي .

١٢- حمدان ، محمد زياد ، ١٩٨٥ : تطوير المناهج مع استراتيجيات تدريسية ومواده التربوية المساعدة ، دار التربية الحديثة ، عمان ، الأردن .

١٣- حموده ، نبيه محمد ، منصور أحمد عبد المنعم ، ١٩٨١ : المناهج النظرية والتطبيق ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .

١٤- الخطيب ، أحمد ، رداح الخطيب ، ١٩٨٢ : اتجاهات حديثة في التدريب ط ١ ، مطابع الفرزدق لتجارية ، الرياض .

١٥- الخطيب ، رداح وآخرون / ١٩٨٧ الادارة والاشراف التربوي ، اتجاهات حديثة ، مطابع الفرزدق ، الرياض .

١٦ - دافييز ، راسل ، ح ، ١٩٧٥ : تخطيط وتنمية الموارد البشرية ، نماذج ومخططات تعليمية ، ترجمة سمير لويس سعد ، أحمد محمد التركي ، مراجعة وتقديم فؤاد البهي السيد ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .

١٧- درويش ، عبدالكريم ، ليلى تكلا ، ١٩٨٠ : أصول الادارة العامة ، مكتبة الأنجلو المصرية ،القاهرة .

١٨- الدويك ، تيسير ، وآخرون ، بدون : أسس الادارة التربوية المدرسية والاشراف التربوي ، دار الفكر ، عمان .

١٩- رضوان ، أبو الفتوح ، وآخرون ، ١٩٧٨ : المدرس في المدرسة والمجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية .

٢٠- زيدان ، محمد مصطفى ، بدون : عوامل الكفاية الانتاجية في التربية ، مراجعة حمد ابراهيم السلوم ، دار الشروق ، جدة .

٢١- زيدان ، محمـد مطصفى ، ١٩٨١ الكفاية الانتاجية للمدرس ، دارالشروق ، ط ١ .

٢٢- زكـي ، أحمـد ، ١٩٨٤ : مـعجم مصطلحـات العـلوم الادارية ، دار الكتـاب المصري ، ط ١ .

٢٣- سرحان ، الدمرداش عبدالمجيد ، ١٩٨٥ : المناهج المعاصرة ، مكتبة الفلاح ،الكويت، ط ٥ .

٢٤- سـلطان ، محمود السـيد : دراسـات منهجيـة فـي الكفـاءات البشرية ، دارالحسام ، القاهرة .

٢٥- السـيد ، فؤاد البهي ، ١٩٧٩ : عـلم النفـس الاحصـائي وقيـاس العقـل البشـري ، دار الفكر العربي .

٢٦- الشرقاوي ، علي ، بـدون : ادارة الأعمـال ، الوظـائف والممارسـات الادارية ، دار النهضة العربية ، بيروت .

٢٧- شريف ، غانم سعيد ، حنان عيسـي سلطان ، ١٩٨٣ : الاتجاهـات المعاصـرة للتدريب أثناء الخدمة التعليمية ، دار العلوم للطباعة والنشر .

٢٨- شعراوي ، احسان مصطفى ، فتحي علي يونس ،١٩٨٠: مقدمة في البحث التربوي ، دار الثقافة ، القاهرة .

٢٩- الشقاوي ، عبدالرحمن ، ١٩٨٥ : التدريـب الاداري للتنميـة ، معهـد الادارة العامـة ، الرياض .

٣٠- شـولتز ، تيـدور ، ١٩٧٥ : القيمـة الاقتصاديـة للتربيـة ، ترجمـة محمدالهـادى عـفيفي ، مـحمود السـيد سلطـان ، مكتبـة الأنجـلو المصرية .

٣١- الصياد ، جلال ، عبد الحميد محمد ربيع ، ١٩٨٣ : مبادىء الطرق الاحصائية ، الكتاب الجامعي ، ط ١ ، تهامة .

٣٢- الطويجي ، حسـين حمدي ، ١٩٨١وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم ، دار القلم ، ط ١ .

٣٣- العبيدي ، غانم سعيد ، ١٩٨٢ : اتجاهات وأساليب في اقتصاديات التعليم ، التكلفة والكفاءة بين النظرية والتطبيق ، دار العلوم ، الرياض .

٣٤- عبد الدائم ، عبدالله ، ١٩٧٩ : التربية في البلاد العربية حاضرها ومشكلاتها مستقبلها ، دار العلم للملايين ، بيروت .

٣٥- عبد الجواد ، عبدالله السيد،١٩٨٣ المؤشرات التربوية ، واستخدام الرياضيات في العلوم الانسانية، جامعة أسيوط .

٣٦- عبد الحميد ، جابر ، أحمد

خير كاظم ، ١٩٧٨ : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية .

٣٧- عبد الرحمن ، سعد ، ١٩٨٣ : القياس النفسي ، المطبعة الأولى ، مكتبة الفلاح ،الكويت .

٣٨- عبد الموجود ، محمد عزت

وآخرون ، ١٩٨١ : أساسيات المناهج وتنظيماتها ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة .

٣٩- عبد الوهاب ، علي محمد ، ١٩٨١ التدريب والتطوير ، مدخل علمي لفعاليات الأفراد والمنظمات ، معهد الادارة العامة، الرياض.

٤٠- ١٩٨٣ مقدمة في الادارة ، معهد الادارة ، الرياض.

٤١- ١٩٨٨ : نحو استراتيجية عربية للتدريب في الميادين الأمنية (التدريب في الميادين الأمنية كيف تزيد من فعاليتة)المركز العربي للدراسات الأمنية ، الرياض.

٤٢- عبيدات ، ذوقان وآخرون ١٩٨٨ : البحث العلمي . مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار الفكر للتوزيع والنشر ، عمان .

٤٣- العساف ، صالح حمد ، ١٩٨٨ : المدخل الى البحث في العلوم السلوكية سلسلة البحث في العلوم السلوكية ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، ط ١ .

٤٤- عمر ، محمد زيان ، ١٩٨١ : البحث العلمي ، مفاهيمه وتقنياته ، دار الشروق للطباعة والنشر ، جدة .

٤٥- فهمي محمد سيف الدين ،١٩٨١ : المنهج في التربية المقارنة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ط ١ .

٤٦- اللقاني ، أحمد حسين ، فورعه حسن محمد سليمان ، ١٩٨٥ : التدريس الفعال ، عالم الكتب ، ط ١ ، القاهرة .

٤٧- القبلام ، يوسف محمد ، ١٩٨١ : آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي ، معهد الادارة ، الرياض .

٤٨- كوميز ، ف ، ١٩٦٨ : أزمة التعليم في عالمنا المعاصير ، ترجمة أحمد خيري كاظم ، وجابر عبد الحميد جابر ، دار النهضة العربية ، القاهرة .

٤٩- الكلزه ، رجب أحمد ، فوزي طه ابراهيم ، ١٩٨٦ : المناهج المعاصرة ، مكتبة الطالب الجامعي ، مكة المكرمة ، ط ٢ .

٥٠- كنعان ، نواف ، ١٩٨٢ : القيادة الادارية ، دار العلوم ، ط ٢ .

٥١- مجاور ، محمد صلاح الدين ، فتحي عبد المقصود الديب ، ١٩٨٧ : المنهج المدرسي ، أسسه وتطبيقاته التربوية ، دار القلم ،الكويت .

٥٢- مرسي ، محمد منير ، ١٩٨٢ : الادارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها ، عالم الكتب ، القاهرة .

٥٣- مرسي ، محمد منير ، عبد الغني النوري ، ١٩٧٧ : تخطيط التعليم واقتصادياته ، دار النهضة العربية .

٥٤- مطاوع ، ابراهيم عصمت ، أمينة أحمد حسن ، ١٩٨٢ : الأصول الادارية ، ط ١ ، دار الشروق ، جده .

٥٥- المنيف ، ابراهيم عبدالله ،١٩٨٣ : الادارة المفاهيم الأسس المهام ، ط ٢ ، دار العلوم ، الرياض .

٥٦- النجيعي ، محمد لبيب ، ١٩٨٤ : التربية أصولها الثقافية والاجتماعية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .

٥٧- نشوان ، يعقوب ، ١٩٨٦ : الادارة والاشراف التربوي بين النظرية والتطبيق ، ط ٣ ، دار الفرقان ، عمان .

٥٨- نوفل ، محمد نبيل ، ١٩٧٩ : التعليم والتنمية الاقتصادية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .

٥٩- الوكيل ، علمي أحمد ، محمد أمين المفتي ، ١٩٨٧ : اسس بناء المنهج وتنظيماتها ، ط ٧ ، دار القلم ، الكويت .

* الدوريـــات :

١- أحمد ، النعمان السيد ، ١٩٨٧ : قياس عائد التدريب ، وكيف نجعل منه نظاما يحسن الأداء ويطور الادارة (المجلة العربية للتدريب) العدد الأول ، تصدر عن دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض.

٢- بدر ، حامد ، ١٩٨٣ : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية ، بجامعة الكويت دراسة علمية تطبيقية (مجلة العلوم الاجتماعية) جامعة الكويت ، العدد الثالث ، السنة الحادية عشر ، ذو القعدة .

٣- التميمي ، عواد جاسم ، ١٩٨٨ : اطر أساسية في اختبار وتنظيم محتوى المناهج الدراسية (رسالة الجليج العربي) مكتب التربية لدول الجليج العدد الرابع والعشرون .

٤- تيو دوري ، جورج ق ، ١٩٨٢ : تأثير أسلوب مدير المدرسة على تحصيل التلاميذ،المجلة العربية للبحوث التربويي ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، وحدة البحوث

التربوية ، تونس.

٥- جامع ، نبيل ، ١٩٨٧ : الأهداف الجامعية ، ومكانة الدور التنموية لجامعة الاسكندرية (مجلة العلوم الاجتماعية)المجلد الخامسعشر العدد الثالث ، الكويت .

٦- درويش ، عبد الكريم ، ١٩٨٨ : التدريب منظور علمي وعملي ، (المجلة العربية للتدريب) المجلد الأول ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض .

٧- رفاعي ، علي محمد ، ١٩٨٧ : الأساليب الحديثة للتدريب الاداري ، (المجلة لعربية للتدريب) المجلد الأول ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض .

٨- وكري ، عمر محمد مدني ، ١٩٨٧ :استراتيجيات ما قبل التدريب (مجلة رسالة الخليج) العدد العشرون .

٩- ستافا ، أناند سريف ، ١٩٨٤ : الكفاءة الداخلية للتعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية (مجلة التوثيق التربوي ، مركز المعلومات الاحصائية والتوثيق التربوي بوزارة المعارف ، الرياض العدد ٢٥ .

-١٠ ١٩٨٦ : الكفاءة الداخلية للتعليم الثانوي بالمدارس النهارية التابعة لوزارة المعارف والمدارس التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات (مجلة التوثيق التربوي) مركز المعلومات الاحصائية والتوثيق التربوي بوزارة المعارف الرياض .

١١- سليمان ، محمد صديق

حمادة ، ١٩٨٨ : الوعي التربوي للمعلم والعوامل المؤثرة فيه (رسالة الجليج العربي) مكتب التربية العربي لدول الجليج ، العدد الحادي والعشرون .

١٢- الصغير ، عوضعبد الرحمن ،

١٩٨٦ : أنماط القيادة الادارية لمديرات المدارس المتوسطة في مدينة الرياض وأثرها في التحصيل الدراسي (مجلة رسالة الجليج) مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد ١٩ ، السنة السادسة .

١٣- ضرار ، قاسم ، ١٩٧٨ : تقويم التدريب الاداري (مكتبة الادارة) العدد الثاني ، السنة السادسة ذو الحجة معهد الادارة ، الرياض .

١٤- عساف ، عبد المعطي محمد ، ١٩٨٨ : الاتجاهات الحديثة لتقويم أداء العاملين في الادارة الحكومية (مجلة العلوم الاجتماعية) جامعة الكويت ، المجلد السادس ،العدد الأول .

١٥- غنيمة ، محمد متولي ، ١٩٨٧ : القيمة الاقتصادية لتعليم المرحلة الابتدائية في البحرين (دراسات تربوية) المجلد الثاني ، جـ ٦ ، عالم الكتب ، القاهرة .

١٦- فائز ، محمود عبد المنعم ١٤٠٨ : التدريب وأثره في تغيير السلوك (المجله العربية للتدريب) المجلد الأول ، العدد الثاني ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض .

١٧- القبلان ، يوسف ١٩٨١ : دور التدريب الاداري في التنمية الادارية (مجلة الادارة العامة) العدد ٥٠ ، الرياض .

١٨- القرشي ، عبد الفتاح ، ١٩٨٦ : اتجاهات جديدة في أساليب تقويم الطلاب (رسالة الخليج العربي) مكتب التربية العربي الدول الخليج العدد الثالث عشر .

١٩- نبهان ، محمد ابراهيم ، ١٩٨٨ : نحو تنمية أفضل للموارد البشرية ، تقويم التدريب ومشكلاته (المجلة العربية للتدريب) المجلد الأول ، العدد الثاني ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض .

* البحوث :

١- خطاب ، محمد عبد المنعم ،١٩٨١ :كفاءة التدريب وفاعليته (بحوث ندوة تخطيط البرامج التدريبية) معهد الادارة ، ادارة البحوث ، الرياض.

* الرسائل العلمية :

١-الحربي ، محيميد مبارك مسعود ،١٩٨٤الاحتياجات التدريبية ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك مسعود وأم القري ، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٢- مدهر ، أحمد علوي عبدالله،١٩٨٧ : تكلفة طالب المرحلة الابتدائية وعلاقتهما بكفاءة النوعية التحصيلية في مدينة جده وقرى وادي قدير ، دراسة تحليلية مقارنه ، رسالة ماجستير (غير منشور) كلية التربية جامعة أم القرى .

* الوثائق الرسمية :

١- نظام الاستخبارات العامة الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠) في ١٤٠٣/٣/١٤ هـ .

٢- التعليمات المستديمة للتدريب والدورات ، ١٩٨٧ هـ : رئاسة الاستخبارات العامة.

* الجرائــــد :

١- جريدة الرياض ، العدد (٧٣٠٠) في ١٤٠٨/١١/٤ هـ تقرير عن بنك الخليج الدولي ، ص ١٦ .

* المراجع الأجنبية :

(1) HALL EUGENE.R.AND OTHERS. problems,concepts.and evaluaion. Alternatives. Training .effective assessment. Vol.11.DEC.1976

الملاحـــق

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة / المحترم

السلام عليكم ورحمى الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة تقويمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن (دورة الاستخبارات) الذي يعقد بمعهد التوجيه المعنوي بالرياض . ولكونكم أحد العاملين بجهاز الأمن الوطنى (ـــــ) الذين حصلوا على دورات تخصصية في هذا المجال وأمضوا مدة طويلة فى ممارسة العمل الأمني (في العمل الاستخباري) .

فان الباحث يرغب الاستفادة من وجهة نظركم وتوقعاتكم واقتراحاتكم حول البرنامج التدريبي الأمني لدورة الأمن (دورة الاستخبارات) من حيث الأهداف ومحتوى المنهج ، والاشراف الاداري والتدريسي ، والمواقف التدريسية (طرائق وأساليب واستراتيجيات التدريس والتدريب) ، والتقويم .

ولكون أهداف البرنامج التدريبي لدورى الأمن (دورة الاستخبارات) هى :-

١- اعطاء فكرة عن الحرب النفسية .

٢- اطلاع المتدرب على طرائق حرب العصابات والتنظيمات .

٣- التدريب على الأسلحة والمتفجرات وطرائق استخدامها .

٤- اعطاء فكرة عن الاتصالات وقراءة الخرائط .

والمواد التي تدرس لتحقيق هذه الأهداف هي :-

١- مادة الأمن وتحتوى على :

أ - الاستخبارات .

ب - الأمن .

جـ- التكر .

د - التصوير .

٢- مادة الحرب النفسية .

٣- مادة حرب العصابات .

٤- مادة الأسلحة .

٥- مادة التفجيرات .

٦- مادة الاتصالات والحرب الالكترونية .

٧- مادة الثقافة الاسلامية .

٨- مادة الادارة والقيادة .

٩- مادة الطبوغرافيا .

ولأهمية رايكم وتوقعكم ومقترحاتكم في الكشف عن الجوانب الايجابية والجوانب السلبية التي من خلالها يتم تطوير البرنامج التدريبي نتيجة لتعديل الجوانب السلبية ، ودعم الجوانب الايجابية .

فان الباحث يامل منكم أن تجيبوا على فقرات الاستبانة بكل دقة و موضوعية بعد الاطلاع على الارشادات العامة لكيفية الاجابة عليها ، والموجودة بالصفحة رقم (٣) موضحين توقعاتكم ، وآرائكم ، ومقترحاتكم في الأسئلة المفتوحة الموجودات بعد فقرات الاستبانة .

شاكر لكم تعاونكم وحسن استجابتكم . كما يؤكد الباحث أن هذه الاجابات ستكون موضع العناية والاهتمام ، والسرية التامة ، ولن تستخدم الا للبحث العلمي .

وتقبلوا احترامي ،،،

الباحث

محسن علي سعد الشنبري

*** ارشادات عامة :**

تحتوى هذه الاستبانة على (٩٩) فقرة وثلاثة أسئلة مفتوحة لتقويم الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريب الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي فالمرجو قراءة الخطوات التالية بكل دقة وحرص لمعرفة كيفية الاجابة على هذه الاستبانة .

١- يوجد على يمين كل فقرة من الفقرات الخاصة بالعناصر خمس خيارات تحت كل خيار رقم يوضح مدى انطباق مضمون الفقرة في الواقع الذي لمسته ولاحظته في اثناء انعقاد البرنامج . لذا ضع دائرة حول الرقم الذي تراه مناسبا ومطابقا للواقع .

٢- يوجد على يسار كل فقرة خمسة خيارات أيضا تحت كل خيار رقم يوضح مستوى الأهمية التي تعتقد أنه ينبغي اعطاءها لكل محتوى من محتويات الفقرات . لذا ضع دائرة حول الرقم الذي تراه مناسبا ليمثل مستوى الأهمية التي ينبغي أن تعطى للفقرة من وجهة نظرك .

*** مثال للاجابة :**

الواقع لما تراه	مستوى الأهمية لما ينبغى أن تكون عليه
٤- دائما .	٤ - مهم جدا .
٣- الى حد كبير .	٣ - مهم .
٢- الى حد ما .	٢ - متوسط الأهمية .
١- نادرا .	١ - غير مهم .
صفر - لا يحدث اطلاقا .	صفر - غير مهم اطلاقا .

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائما	الى حد كبير	الى حد ما	نادرا	لا يحدث اطلاقا		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم اطلاقا
٤	٣	٢	١	٠	يعطي البرنامج فكرة واضحة عن الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠

هذا معناه أنك تتوقع أن البرنامج التدريبي يولي اهتماما الى حد كبير بالحرب النفسية . بالرغم من أنك ترى أنه ينبغى أن يكون هذا العنصر متوسط الأهمية .

مع خالص شكري وتقديري ،،،،

الباحث

محسن على الشنبرى

معلومات عامـة

ضع من فضلك علامة (✓) أمام العبارة المناسبة :

١- المؤهل الدراسـي :-

ابتـدائي (   ) متوسـط (   ) ثانوي (   )

بكالوريوس (   ) ماجسـتير (   ) دكتوراه (   )

أخـرى (   )

٢- العمر :

(٢٥ - ٣٠) (   )

(٣١ - ٣٥) (   )

(٣٦ - ٤٠) (   )

(٤١ - ٤٥) (   )

٣- الخبرة في العمل الأمني بالسنوات :

من ٦ سنوات - ١٢ سنه (   )

من ١٢ سـنة - ١٦ سنه (   )

من ١٦ سـنه - ٤٠ سنه (   )

أكثر من ٢١ سـنه (   )

٤- الدورات التي حصل عليها :

اسم الدورة	مدتها
(١)	
(٢)	
(٣)	
(٤)	
(٥)	

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	٠	١ - يجعل البرنامج التدريبي الأمني رجل الأمن أكثر فهما لعدوه من خلال دراسته لمادة الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢ - يجعل البرنامج التدريبي الأمني رجل الأمن يتغلب على كثير من الصعوبات في العمل بفعل ما يقدمه من أساليب الحرب النفسية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة عن كيفية الاستفادة من الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤ - يقدم البرنامج التدريبي للمتدرب فكرة جيدة عن أساليب محاربة الاشاعة.	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب أهمية لخطورة الطابور الخامس و دوره في زعزعة الأمن و استقرارة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب تعريفا واضحا لرجل العصابات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧ - يزود البرنامج التدريبي المتدرب بمعلومات عن حرب العصابات و التنظيمات الخاصة بها	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨ - يوضح البرنامج التدريبي للمتدرب أن رجل العصابات أخطر على الأمن من المجرم العادي	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب أهمية كبيرة لمعرفة الأساليب و الطرائق التي يستخدمها رجال العصابات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٠ - يعطي البرنامج التدريبي فكرة واضحة عن كيفية حماية المنشآت العامة	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١١ - يعطي البرنامج التدريبي للمتدرب فكرة و افية عن أمن المحادثة	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٢ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة وافية عن أمن الأجتماعات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٣ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة وافية عن أمن الأفراد	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٤ - يرفع البرنامج التدريبي من كفاءة رجل الأمن العملية في الحفاظ على الأمن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٥ - يزود البرنامج التدريبي رجل الأمن بمعلومات و يكسبه مهارات في مجال عمله لم يكن يعرفها من قبل .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٦ - يراعي البرنامج تحقيق مبدأ الفروق الفردية بين المتدربين	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٧ - يوضح البرنامج التدريبي للمتدرب أن التدريب على الأسلحة المتطورة و المتفجرات و طرق ابطال مفعولها عملية مهمة لرجل الأمن	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائما	في أغلب الأحيان	أحيانا	نادرا	لا يحدث إطلاقا		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم إطلاقا
					١٨ - يؤكد البرنامج التدريبي على أن قراءة الخرائط و معرفة طرق استخدامها تساعد رجل الأمن على اداء مهمته بكفاءة عالية					
٤	٣	٢	١	٠	١٩ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة واضحة عن طرق الاتصال المختلفة و أهميتها لرجل الأمن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٠ - يتيح البرنامج التدريبي للمتدرب فرصا افضل للترقية في العمل	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢١ - تزود مادة الأمن المتدرب باجراءات الأمن الشخصي لرجل الأمن	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٢ - تزود مادة الأمن المتدرب بالاجراءات التي تتخذ عند التحقيق في فقدان الوثيقة الرسمية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٣ - تزود مادة الامن المتدرب بالخطوات التي تتبع لجمع المعلومات وتوزيعهـــــــا	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٤ - تزود مادة الأمن المتدرب بأساليب كشف نشاط أجهزة الأمن المعـــــــادية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٥ - تزود مادة الأمن المتدرب بمباديء الاستجواب والأساليب المستخدمة في ذلك	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٦ - تزود مادة الاتصالات والحرب الألكترونية المتدرب باجراءات الحماية الألكترونية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٧ - تزود مادة الأتصالات و الحرب الألكترونية المتدرب باجراءات أمن المعلومات و المعالجة الألكترونية لها	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٨ - تزود مادة الأسلحة المتدرب بمعلومات عن أفضل الأسلحة المناسبة لرجل الأمن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٩ - توضح مادة الأسلحة للمتدرب كيفية استخدام السلاح وصيانته .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٠ - تزود مادة الطبوغرافيا المتدرب بمعلومات عن الهيئات الطبوغرافية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣١ - تزود مادة الطبوغرافيا المتدرب بمعلومات عن توجيه الخارطة وتعيين المكان .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٢ - يكتسب المتدرب من مادة الطبوغرافيا بمعلومات ومهارات ذات علاقة وثيقة بمعلومات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٣ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة واضحة عن قواعد العصابات .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٤ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة عن أنواع أفراد العصابات	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	٠	٣٥ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة عن كيفية مقاومة قواعد العصابات و التنظيمات السرية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٦ - يكتسب المتدرب من مادة حرب العصابات معلومات ذات علاقة وثيقة بعمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٧ - تحتوي مادة المتفجرات على معلومات ومهارات تحسن من أدآء المتدرب في عمله .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٨ - تحتوي مادة القيادة على معلومات تتعلق بالقيادة الأمنية تحسن من أداء المتدرب في عمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٩ - تحتوي مادة الثقافة الاسلامية على معلومات تساعد المتدرب على أداء عمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٠ - تحقق مواد البرنامج أهداف التدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤١ - يلم المدربون في البرنامج التدريبي بموادهم عمليا و عمليا .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٢ - يعتني المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن بالمظهر الشخصي ليكونوا قدوة حسنة تنعكس شخصيتهم على المتدرب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٣ - يستخدم المدربون في البرنامج التدريبي وسائل تعليمية تتلائم مع المواد التدريبية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٤ - يراعي المدربون في البرنامج التدريبي مبدأ العلاقات الانسانية عند تعاملهم مع المتدرب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٥ - يستخدم المدربون الأساليب التدريسبية التي تتلائم مع مواد البرنامج التدريبي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٦ - يلم المدربون بالأنظمة و اللوائح و الأسس التي تحكم عملية التدريب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٧ - يعمل المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن على اشراك جميع المتدربين في الجلسة التدريبية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٨ - يستطيع المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن نقل افكارهم للآخرين بسهولة و وضوح	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٩ - يستخدم المدربون في البرنامج التدريبي الأسلوب المناسب لكل موضوع في المادة التي يقومون بتدريسها	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٠ - يستطيع المدربون أن يغطوا موضوعات البرنامج في الوقت المحدد للدورة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥١ - يستطيع المدربون أن يحققوا أهداف البرنامج التدريبي بما يملكون من معلومات و مهارات عالية في التدريب و التدريس .	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحدث إطلاقاً		مهم جداً	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم إطلاقاً
٤	٣	٢	١	٠	٥٢ - يسهم الأشراف الاداري على البرنامج في تحقيق اهـــداف البرنامج بشكل جيـــــــــد	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٣ - توفر الادارة الخدمات و التسهيلات الادارية ت للمتدربين في البرنامج بشكل جيـــــــــد .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٤ تساهم الادارة في تكوين علاقات انسانية عن طريق خلق الاحترام و الثقة بين المدربين و المتدربين	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٥ - تراعي الادارة احتياجات المتدرب عند اعداد البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٦ - تشجع الادارة المتدربون على التفكير في الأساليب الحديثة للتدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٧ - تضع الادارة صندوق للاقتراحات في متناول المتدرب لابداء الرأي حول البرنامج	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٨ - تهيءالادارة المناخ الأكاديمي المناسب للمتدرب للاطـــــــلاع و البحـــــــث	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٩ - تهيء الادارة قاعات و ميادين التدريب قبل بدء البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٠ - تعامل الادارة المتدربين معاملة حازمة فيما يتعلق بالمواظبـــــــــة	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦١ - يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة الالقاء كطريقة تدريبية في تنفيذه	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٢ - يستخدم البرنامج التدريبي طريقة حل المشكلات كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٣ -تساعد طريقة حل المشكلات المتدرب على تعلم المواقف الجديدة التي تقابلهم في العمل .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٤ - يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة الاكتشاف كطريقة تدريبية في تنفيذه . "معالجة المعلومات "	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٥ - يكتسب المتدربون معلومات جديدة عند استخدام طريقة الاكتشاف كطريقة تدريبية في تنفيذ البرنامج	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٦ - يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة التعليم الفردي تقدم أنشطة تعلم منفردة للمتدرب رغم أن المحتوى واحد كطريقة تدريبية في تنفيذه	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٧ - يستخدم في البرنامج التدريبي الطريقة الاستقرائية (الانتقال من الجزئيات الى الكل) كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦٨ - يستخدم في لبرنامج التدريبي الطريقة الاستدلالية (الانتقال من الكل الى الجزئيات) كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	لا توجد إطلاقاً		مهم جداً	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم إطلاقاً
٤	٣	٢	١	٠	٦٩- يستخدم في البرنامج التدريبي الطريقة الجمعية (الجمع بين الطريقتين الاستقرائية والاستدلالية) كطريقة تدريسية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٠- يستخدم في البرنامج التدريبي أسلوب التدريب المباشر أثناء عقد البرنامج (أي الذي يعتمد . على أفكار المدرب الذاتية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧١- يستخدم في البرنامج التدريبي أسلوب لعب الأدوار كأسلوب تدريبي في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٢- يستخدم البرنامج التدريبي أسلوب التدريب غير المباشر أثناء عقد البرنامج (أي الذي يتمثل في امتصاص آراء وأفكار المتدربين وإشراكهم في العملية التدريسية) .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٣- يستخدم أسلوب لعب الأدوار كأسلوب تدريبي من قبل المدربين لاقترابه من بيئة العمل وواقعيته .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٤- يستخدم البرنامج التدريبي الوسائل المرئيـة والسمعية في أثناء عملية التدريب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٥- يزيد استخدام الوسائل السمعية والمرئية من مشاركة المتدربين في عملية التدريب بايجابية عالية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٦- يستخدم في البرنامج التدريبي التدريس القائم على التنافس الفردي كأسلوب تدريبي في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٧- يعتمد البرنامج التدريبي على اساليب وطرائق تدريسية (تدريبية) تعتمد على نشاط المتدربين الذاتـــي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٨- تتوقف فاعلية الطرائق والأساليب المستخدمة فـــي التدريب على مدى مناسبتها للأهداف المراد تحقيقها وعلى أسلوب تطبيقها .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٩- يعتمد البرنامج التدريبي في تنفيذه على استراتيجية تقوم على خطوات اجرائية يسير عليها المدربين أثناء عملية التدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٠- تكون الطرائق والأساليب والاستراتيجيات المعتمدة في البرنامج التدريبي مشوقة للمتدربين وتســاهم في حفزهم للمشاركة في نشاط البرنامج باستمرار .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨١ - يستخدم في تقويم البرنامج أدوات تقويمية متعددة وملائمة (مثل الاستبانة - الاختبارات .....الخ)	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٢ - يشترك في عملية تقويم البرنامج التدريبي جميع من لهم علاقة بالبرنامج (مشرفين ومدربين) متدربين ....الخ	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٣ - يعتمد البرنامج التدريبي على استخدام التقويم الموضوعي عند تقويم جميع من لهم علاقة بالبرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٤ - يعتمد البرنامج التدريبي على استخدام التقويم لتشخيص نواحي القوى والضعف بكل جانب من جوانب البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٥ - يعطي التقويم للمتدربين قبل تنفيذ البرنامج فكره وافية عما لديهم من معلومات و مهارات .	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائماً	في أغلب الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث إطلاقاً		هام جداً	هام	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير هام إطلاقاً
٤	٣	٢	١	٠	٨٦- يقوم البرنامج التدريبي أثناء عملية التنفيذ .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٧- مدة البرنامج التدريبي كافية لتحقيق أهدافه وسد احتياجات المتدربين من التدريب والتأهيل للعمل .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٨- يقوم البرنامج التدريبي بعد انتهاء البرنامج مباشرة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٩- يؤكد التقويم بعد انتهاء البرنامج التدريبي مباشرة على ما اكتسبه المتدربين من مهارات ومعارف أثناء انعقاد البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٠- يقوم البرنامج التدريبي على الاستفادة من التقويم في اتخاذ القرارات المتعقلة بالبرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩١- يستفاد من نتائج التقويم في تحقيق أهداف البرنامج وتقدير جهود الجهة المسئولة عن التدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٢- يستفيد البرنامج التدريبي من نتائج التقويم من أجل تطوير برامجه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٣- يعتمد البرنامج التدريبي على أهداف واضحة ومحددة ومعلنة لجميع المتدربين .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٤- يعتمد البرنامج التدريبي على أهداف مصاغة سلوكيا تتناسب مع مواقف العمل التى يحتاجها المتدربين ويمكن تحقيقها من خلال انعقاده .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٥- يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى يتصف بالحداثة والدقة العلمية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٦- يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى متوازن في التركيز على الجوانب النظرية والجوانب العملية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٧ - يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى متنوع لتحقيق حاجات المتدربين المختلفة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٨ - توافر التقنيات الحديثة في قاعات التدريب و ميادينه أثناء انعقاد البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٩ - يستخدم لتقويم المتدربين تكليفهم باعداد و تقويم بحوث نظرية و تطبيقية لبعض المواد التي تتعلق بالبرنامج .	٤	٣	٢	١	٠

١٠٠ - من خلال انعقاد البرنامج التدريبي هل برزت لك بعض السلبيات أو المشكلات التى ترى أن لها تأثير على سير البرنامج . من فضلك اذكرها ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

١٠١ - ما المقترحات التي تود تقديمها كحل لتلافي السلبيات والمسكلات التى واجهت البرنامج (ان وجد) ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

١٠٢ - ما هى المقتراحات التي ترى تقديمها من أجل تطوير وتحسين البرنامج التدريبي في ضوء احتياجات العاملين في جهاز الأمن الوطني ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

ملحق رقم (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المتدرب /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة تقويمية للكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي من أجل الحصول على درجة الماجستير في الادارة والتخطيط التربوي من كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، ومن أجل أن تكون الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج واضحة لك عزيزى المتدرب فان الباحث يقصد بها مدى قدرة البرنامج التدريبي لدورة الأمن (دورة الاستخبارات) على تحقيق أهدافه التى صاغها لنفسه من الناحية الكيفية (النوعية) على يد المتخصصين من خلال دراسة الأهداف ومحتوى المنهج والاشراف الاداري والتدريبي والمواقف التدريسية والتقويم .

لذا وبحكم أنكم احد الملتحقين بهذا البرنامج التدريبي فان الباحث يرغب في الاستفادة من وجهة نظركم في التعرف على واقع الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريبي لدورة الأمن والجوانب الايجابية والسلبية المؤثرة في ذلك .

ونظرا لأهمية رأيكم في الكشف عن واقع الكفاية الداخلية النوعية والجوانب المصاحبة لها سواء كانت الايجابية أو السلبية والتى من خلالها يتم تطوير البرنامج التدريبي نتيجة لتعديل الجوانب السلبية ودعم الجوانب الايجابية .

لذلك فان الباحث يأمل منكم أن تجيبوا على فقرات الاستبانة بكل دقة وموضوعية كما يؤكد أن هذه الاجابات ستكون موضع العناية والاهتمام والسرية التامة ولن تستخدم الا للبحث العلمي .

الباحث

محسن علي الشنبري

* ارشادات عامة :

تحتوى هذه الاستبانة على (٩٩) فقرة وثلاثة أسئلة مفتوحة لتقويم الكفاية الداخلية النوعية للبرنامج التدريب الأمني لدورة الأمن بمعهد التوجيه المعنوي فالمرجو قراءة الخطوات التالية بكل دقة وحرص لمعرفة كيفية الاجابة على هذه الاستبانة .

١- يوجد على يمين كل فقرة من الفقرات الخاصة بالعناصر خمس خيارات تحت كل خيار رقم يوضح مدى انطباق مضمون الفقرة في الواقع الذي لمسته ولاحظته في اثناء انعقاد البرنامج . لذا ضع دائرة حول الرقم الذي تراه مناسبا ومطابقا للواقع .

٢- يوجد على يسار كل فقرة خمسة خيارات أيضا تحت كل خيار رقم يوضح مستوى الأهمية التي تعتقد انه ينبغي اعطاءها لكل محتوى من محتويات الفقرات . لذا ضع دائرة حول الرقم الذي تراه مناسبا ليمثل مستوى الأهمية التي ينبغي أن تعطى للفقرة من وجهة نظرك .

* مثال للاجابة :

الواقع لما تراه	مستوى الأهمية لما ينبغى أن تكون عليه
٤- دائما .	٤ - مهم جدا .
٣- الى حد كبير .	٣ - مهم .
٢- الى حد ما .	٢ - متوسط الأهمية .
١- نادرا .	١ - غير مهم .
صفر - لا يحدث اطلاقا .	صفر - غير مهم اطلاقا .

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائما	الى حد كبير	الى حد ما	نادرا	لا يحدث اطلاقا		مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم اطلاقا
٤	٣	٢	١	٠	يعطي البرنامج فكرة واضحة عن الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠

هذا معناه أنك تتوقع أن البرنامج التدريبي يولي اهتماما الى حد كبير بالحرب النفسية . بالرغم من أنك ترى أنه ينبغى ان يكون هذا العنصر متوسط الأهمية .

مع خالص شكري وتقديري ،،،،

الباحث

محسن على الشنبرى

معلومات عامـة

ضع من فضلك علامة (   ) أمام العبارة المناسبة :

١- المؤهل الدراســي :-

ابتــدائي (   ) متوســط (   ) ثانوي (   )

بكالوريوس (   ) ماجســتير (   ) دكتوراه(   )

أخــرى (   )

٢- العمر :

(٢٠ - ٢٥) (   )

(٢٦ - ٣٠) (   )

(٣١ - ٣٥) (   )

(٣٦ - ٤٠) (   )

٣- الخبرة في العمل الأمني بالسنوات :

- أقل من ســـــنه (   )
- من ســـنه الى ســنتين (   )
- من ٣ سنوات - ٦ سنه (   )
- من ٧ ســنة - ١٢ سنه (   )
- من ١٣ ســنه - ١٧ سنه (   )
- أكثر من ١٨ ســـــنه (   )

٤- الدورات التي حصل عليها :

اسم الدورة	مدتها
(١)	
(٢)	
(٣)	
(٤)	
(٥)	

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائماً	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		مهم جداً	مهم	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	٠	١ - يجعل البرنامج التدريبي الأمني رجل الأمن اكثر فهما لعدوه من خلال دراسته لمادة الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢ - يجعل البرنامج التدريبي الأمني رجل الأمن يتغلب على كثير من الصعوبات في العمل بفعل ما يقدمه من أساليب الحرب النفسية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة عن كيفية الاستفادة من الحرب النفسية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤ - يقدم البرنامج التدريبي للمتدرب فكرة جيدة عن أساليب محاربة الاشاعة.	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب أهمية لخطورة الطابور الخامس و دوره في زعزعة الأمن و استقرارة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٦ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب تعريفا واضحا لرجل العصابات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧ - يزود البرنامج التدريبي المتدرب بمعلومات عن حرب العصابات و التنظيمات الخاصة بهـــا	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨ - يوضح البرنامج التدريبي للمتدرب أن رجل العصابات أخطر على الأمن من المجرم العـــادي	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب أهمية كبيرة لمعرفة الأساليب و الطرائق التي يستخدمها رجال العصابات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٠ - يعطي البرنامج التدريبي فكرة واضحة عن كيفية حماية المنشآت العامــــة	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١١ - يعطي البرنامج التدريبي للمتدرب فكرة و افية عن أمـــن المحادثة	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٢ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة وافية عن أمن الأجتمـــــاعات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٣ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة وافية عن أمن الأفـــــراد	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٤ - يرفع البرنامج التدريبي من كفاءة رجل الأمن العملية في الحفاظ على الأمـــــن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٥ - يزود البرنامج التدريبي رجل الأمن بمعلومات و يكسبه مهارات في مجال عمله لم يكن يعرفها من قبل .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٦ - يراعي البرنامج تحقيق مبدأ الفروق الفردية بين المتدربين	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	١٧ - يوضح البرنامج التدريبي للمتدرب أن التدريب على الأسلحة المتطورة و المتفجرات و طرق ابطال مفعولها عملية مهمة لرجل الأمن	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائماً	في أغلب الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث إطلاقاً		مهم جداً	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم إطلاقاً
					١٨ - يؤكد البرنامج التدريبي على أن قراءة الخرائط و معرفة طرق استخدامها تساعد رجل الأمن على اداء مهمته بكفاءة عالية					
٤	٣	٢	١	٠	١٩ - يعطي البرنامج التدريبي المتدرب فكرة واضحة عن طرق الاتصال المختلفة و أهميتها لرجل الأمن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٠ - يتيح البرنامج التدريبي للمتدرب فرصا أفضل للترقية في العمل	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢١ - تزود مادة الأمن المتدرب باجراءات الأمن الشخصي لرجل الأمن	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٢ - تزود مادة الأمن المتدرب بالاجراءات التي تتخذ عند التحقيق في فقدان الوثيقة الرسمية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٣ - تزود مادة الامن المتدرب بالخطوات التي تتبع لجمع المعلومات وتوزيعهـــا	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٤ - تزود مادة الأمن المتدرب بأساليب كشف نشاط أجهزة الأمن المعـــادية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٥ - تزود مادة الأمن المتدرب بمبادىء الاستجواب والأساليب المستخدمة في ذلك	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٦ - تزود مادة الاتصالات والحرب الألكترونية المتدرب باجراءات الحماية الألكترونية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٧ - تزود مادة الأتصالات و الحرب الألكترونية المتدرب باجراءات أمن المعلومات و المعالجة الألكترونية لها	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٨ - تزود مادة الأسلحة المتدرب بمعلومات عن أفضل الأسلحة المناسبة لرجل الأمن .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٢٩ - توضح مادة الأسلحة للمتدرب كيفية استخدام السلاح وصيانته .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٠ - تزود مادة الطبوغرافيا المتدرب بمعلومات عن الهيئات الطبوغرافية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣١ - تزود مادة الطبوغرافيا المتدرب بمعلومات عن توجيه الخارطة وتعيين المكان .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٢ - يكتسب المتدرب من مادة الطبوغرافيا بمعلومات ومهارات ذات علاقة وثيقة بمعلومات	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٣ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة واضحة عن قواعد العصابات .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٤ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة عن أنواع أفراد العصابات	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
دائماً	إلى حد كبير	إلى حد ما	نادراً	لا يحدث إطلاقاً		مهم جداً	مهم	متوسط الأهمية	غير مهم	غير مهم إطلاقاً
٤	٣	٢	١	٠	٣٥ - تعطي مادة حرب العصابات فكرة عن كيفية مقاومة قواعد العصابات و التنظيمات السرية	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٦ - يكتسب المتدرب من مادة حرب العصابات معلومات ذات علاقة وثيقة بعمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٧ - تحتوي مادة المتفجرات على معلومات ومهارات تحسن من أداء المتدرب في عمله .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٨ - تحتوي مادة القيادة على معلومات تتعلق بالقيادة الأمنية تحسن من أداء المتدرب في عمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٣٩ - تحتوي مادة الثقافة الاسلامية على معلومات تساعد المتدرب على أداء عمله	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٠ - تحقق مواد البرنامج أهداف التدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤١ - يلم المدربون في البرنامج التدريبي بموادهم عمليا و عمليا .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٢ - يعتني المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن بالمظهر الشخصي ليكونوا قدوة حسنة تنعكس شخصيتهم على المتدرب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٣ - يستخدم المدربون في البرنامج التدريبي وسائل تعليمية تتلائم مع المواد التدريبية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٤ - يراعي المدربون في البرنامج التدريبي مبدأ العلاقات الانسانية عند تعاملهم مع المتدرب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٥ - يستخدم المدربون الأساليب التدريسية التي تتلائم مع مواد البرنامج التدريبي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٦ - يلم المدربون بالأنظمة و اللوائح و الأسس التي تحكم عملية التدريب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٧ - يعمل المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن على اشراك جميع المتدربين في الجلسة التدريبية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٨ - يستطيع المدربون في البرنامج التدريبي لدورة الأمن نقل افكارهم للآخرين بسهولة و وضوح	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٤٩ - يستخدم المدربون في البرنامج التدريبي الأسلوب المناسب لكل موضوع في المادة التي يقومون بتدريسها	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥٠ - يستطيع المدربون أن يغطوا موضوعات البرنامج في الوقت المحدد للدورة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٥١ - يستطيع المدربون أن يحققوا أهداف البرنامج التدريبي بما يملكون من معلومات و مهارات عالية في التدريب و التدريس .	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	.	٥٢ - يسهم الأشراف الاداري على البرنامج في تحقيق أهـداف البرنامج بشكل جيـــد	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٣ - توفر الادارة الخدمات و التسهيلات الادارية ت للمتدربين في البرنامج بشكل جيـــد .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٤ تساهم الادارة في تكوين علاقات انسانية عن طريق خلق الاحترام و الثقة بين المدربين و المتدربين	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٥ - تشجع الادارة المتدربون على التفكير في الأساليب الحديثة للتدريب .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٦ - تراعي الادارة احتياجات المتدرب عند اعداد البرنامج .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٧ - تضع الادارة صندوق للاقتراحات في متناول المتدرب لابداء الرآي حول البرنامج	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٥٨ - تهيءالادارة المناخ الأكاديمي المناسب للمتدرب للاطـــلاع و البحـــث	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٩٥ - تعامل الادارة المتدربين معاملة حازمة فيما يتعلق بالمواظبـــة	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٠ - تهيء الادارة قاعات و ميادين التدريب قبل بدء البرنامج .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦١ - يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة الالقاء كطريقة تدريبية في تنفيذه	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٢ - يستخدم البرنامج التدريبي طريقة حل المشكلات كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٣ -تساعد طريقة حل المشكلات المتدرب على تعلم المواقف الجديدة التي تقابلهم في العمل .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة الاكتشاف كطريقة في تنفيذه " أي هي نتيجة معالجة المتدرب للمعلومات و تحويلها الى معلومات جديدة "	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٥ - يكتسب المتدربون معلومات جديدة عند استخدام طريقة الاكتشاف كطريقة تدريبية في تنفيذ البرنامج	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٦ - يستخدم في البرنامج التدريبي طريقة التعليم الفردي تقدم أنشطة تعلم منفردة للمتدرب رغم أن المحتوى واحد كطريقة تدريبية في تنفيذه	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٧ - يستخدم في البرنامج التدريبي الطريقة الاستقرائية (الانتقال من الجزئيات الى الكل) كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	.
٤	٣	٢	١	.	٦٨ - يستخدم في لبرنامج التدريبي الطريقة الاستدلالية (الانتقال من الكل الى الجزئيات) كطريقة تدريبية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	.

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	٠	٦٩- يستخدم في البرنامج التدريبي الطريقة الجمعية (الجمع بين الطريقتين الاستقرائية والاستدلالية) كطريقة تدريسية في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٠- يستخدم في البرنامج التدريبي أسلوب التدريب المباشر أثناء عقد البرنامج (أي الذي يعتمد على أفكار المدرب الذاتية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧١- يستخدم البرنامج التدريبي أسلوب التدريب غير المباشر أثناء عقد البرنامج (أي الذي يتمثل في امتصاص آراء وأفكار المتدربين وإشراكهم في العملية التدريسية) .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٢- يستخدم في البرنامج التدريبي أسلوب لعب الأدوار كأسلوب تدريبي في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٣- يستخدم أسلوب لعب الأدوار كأسلوب تدريبي من قبل المدربين لاقترابه من بيئة العمل وواقعيته .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٤- يستخدم البرنامج التدريبي الوسائل المرئيـــة والسمعية في أثناء عملية التدريب	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٥- يزيد استخدام الوسائل السمعية والمرئية من مشاركة المتدربين في عملية التدريب بايجابية عالية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٦- يستخدم في البرنامج التدريبي التدريس القائم على التنافس الفردي كأسلوب تدريبي في تنفيذه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٧- يعتمد البرنامج التدريبي على اساليب وطرائق تدريسية (تدريبية) تعتمد على نشاط المتدربين الذاتـــي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٨- تتوقف فاعلية الطرائق والأساليب المستخدمة فـــي التدريب على مدى مناسبتها للأهداف المراد تحقيقها وعلى أسلوب تطبيقها .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٧٩- يعتمد البرنامج التدريبي في تنفيذه على استراتيجية تقوم على خطوات اجرائية يسير عليها المدربين أثناء عملية التدريب .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٠- تكون الطرائق والأساليب والاستراتيجيات المعتمدة في البرنامج التدريبي مشوقة للمتدربين وتســاهم في حفزهم للمشاركة في نشاط البرنامج باستمرار .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨١- يعتمد البرنامج التدريبي على أهداف واضحة ومحددة و معلنة لجميع المتدربين .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٢ - يعتمد البرنامج التدريبي على أهداف مصاغة سلوكيا تتناسب مع مواقع العمل التي يحتاجها المتدربين ويمكن تحقيقها من خلال انعقاده	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٣ - يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى يتصف بالحداثة و الدقة العلمية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٤ - يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى متوازن في التركيز على الجواب النظرية والجوانب العملية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٥ - يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى متنوع لتحقيق حاجات المتدربين المختلفة .	٤	٣	٢	١	٠

الواقع					الفقرات	مستوى الأهمية				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
٤	٣	٢	١	٠	٨٦- يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى يراعي الفروق للمتدربين	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٧ - يعتمد البرنامج التدريبي على محتوى يحقق الأهداف التي وضع من أجلها .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٨ - يعتمد البرنامج التدريبي على أساليب تدريب متنوعة خلال انعقاد البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٨٩ - يعتمد البرنامج التدريبي على أساليب وطرق تدريسية تعتمد على نشاط المتدربين الذاتي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٠ - يعتمد البرنامج التدريبي على استخدام تقنيات حديثة مثل (افلام تعليمية - عينات - شرائح - .... الخ) .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩١ - يستخدم التقويم في البرنامج التدريبي للتعرف على كفاءة المدربين في اختيار طريقة التدريب الملائمة للمادة العلمية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٢ - توافر التقنيات الحديثة في قاعات التدريب و ميادينه أثناء انعقاد البرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٣ - تواجد الاشراف الاداري في قاعات وميادين التدريب بصفة مستمرة .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٤ - مدة البرنامج التدريبي كافية لتحقيق أهدافه وسد احتياجات المتدرب من التدريب و التأهيل للعمل .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٥ - يعقد البرنامج التدريبي في وقت مناسب لظروف المتدربين الاجتماعية و الشخصية .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٦ - يستخدم في تقويم البرنامج التدريبي طريقة الاستمارة المزدوجة قبل بده البرنامج وبعد انتهائه .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٧ - يستخدم في التقويم المتدربين تكليفهم باعداد و تقويم بحوث نظرية و تطبيقة لبعض المواد التي تتعلق بالبرنامج .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٨ - يستخدم التقويم للتعرف على مدى المام المدرب بالمادة العلمية التي تقدم في البرنامج التدريبي .	٤	٣	٢	١	٠
٤	٣	٢	١	٠	٩٩ - يستخدم التقويم للتعرف على مدى مراعاة المدرب لقواعد العلاقات الانسانية وفنون القيادة الرشسدة خلال تعامله مع المتدربين .	٤	٣	٢	١	٠

١٠٠ - من خلال انعقاد البرنامج التدريبي هل برزت لك بعض السلبيات أو المشكلات التى ترى أن لها تأثير على سير البرنامج . من فضلك اذكرها ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

(٦) ....

١٠١ - ما المقترحات التي تود تقديمها كحل لتلافي السلبيات والمشكلات التى واجهت البرنامج (ان وجد) ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

١٠٢ - ما هى المقتراحات التي ترى تقديمها من أجل تطوير وتحسين البرنامج التدريبي في ضوء احتياجات العاملين في جهاز الأمن الوطني ؟

(١) ....

(٢) ....

(٣) ....

(٤) ....

(٥) ....

(٦) ....